



ZAKON O RADU

NAJČEŠĆE POSTAVLJANA PITANJA



ZAKON O RADU

NAJČEŠĆE POSTAVLJANA PITANJA

**BEOGRAD,
2010.**

Izdavač:
GLOBE DESIGN

Za izdavača:
Boško Savković

Autori:
Sektor za pravne poslove i socijalni dijalog
Nataša Zavođa
Svetlana Budimčević
Jelena Starčević
Nataša Cupać Pavlovski

Grafički dizajn i priprema za štampu:
GLOBE DESIGN

Štampa:
GLOBE DESIGN
Beograd

Tiraž:
4000



Posebnu zahvalnost dugujemo Međunarodnoj organizaciji rada, Subregionalnoj kancelariji za centralnu i istočnu Evropu, Budimpešta pod čijim pokroviteljstvom je Sektor za pravne poslove i socijalni dijalog Unije poslodavaca Srbije priredio ovo izdanje.

□ PREDGOVOR □

□ □

Poštovani,

Uniji poslodavaca Srbije je od strane Međunarodne organizacije rada poverena realizacija Projekta „Najčešće postavljana pitanja i odgovori iz oblasti radnog zakonodavstva Republike Srbije“.

Zakon o radu („Sl. glasnik Republike Srbije“, br. 24/2005, 61/2005 i 54/2009) je jedan od najznačajnijih propisa kojim se uređuju odnosi sveta rada i sveta kapitala i evidentna je potreba da se poslodavcima olakša primena i daju mogući saveti za razjašnjenje dilema, nedoumica i nejasnoća koje nastaju u procesu primene ovog važnog Zakona.

U sklopu Projekta, priređena je ova publikacija, kojom su obuhvaćeni neki od problema koji se javljaju u postupku primene Zakona o radu, a prikazani su kroz najčešće postavljana pitanja i odgovore na ista, sistematizovana u okviru redovnih aktivnosti Unije poslodavca Srbije.

Iskreno se nadamo, da će ovaj skromni napor dati doprinos u vezi sa tumačenjem i sprovođenjem odredaba Zakona o radu, odnosno da će omogućiti da ovaj značajan propis postane pristupačniji i pogodniji u procesu primene.

Ova publikacija je urađena bez pretenzija i usmerenosti za komentarisanje pojedinih rešenja koja su odraz zakonodavne politike. Pri tome su autori uvereni da će vreme potvrditi ili demantovati vrednost pojedinih rešenja sadržanih u Zakonu o radu.

Osnovno očekivanje autora je da će publikacija proširiti sferu interesovanja privrednih subjekata, što bi moglo da doprinese i izradi neke naredne publikacije na istu ili sličnu temu.

Autori

☐ SADRŽAJ ☐



☐ ZAKON O RADU

Najčešće postavljana pitanja	-----	7
▪ I - OSNOVNE ODREDBE	-----	7
▪ II - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	-----	9
▪ III - UGOVOR O PRAVIMA I OBAVEZAMA DIREKTORA	-----	13
▪ V - RADNO VREME	-----	14
▪ VI - ODMORI I ODSUSTVA	-----	16
▪ VII - ZAŠTITA ZAPOSLENIH	-----	18
▪ VIII - ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA	---	19
▪ IX - POTRAŽIVANJA ZAPOSLENIH U SLUČAJU STEAJNOG POSTUPKA	-----	22
▪ X - PRAVA ZAPOSLENIH KOD PROMENE POSLODAVCA	---	23
▪ XI - VIŠAK ZAPOSLENIH	-----	24
▪ XII - KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE	-----	27
▪ XIV - UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA	-----	28
▪ XV - IZMENE UGOVORA O RADU	-----	31
▪ XVI - PRESTANAK RADNOG ODNOSA	-----	32
▪ XVII - OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH	-----	46
▪ XVIII - POSEBNE ODREDBE	-----	48
▪ XIX - ORGANIZACIJE ZAPOSLENIH I POSLODAVACA	-----	50
▪ XX - KOLEKTIVNI UGOVORI	-----	52
☐ DOKUMENTACIJA	-----	55

KOJU JE POSLODAVAC DUŽAN DA POSEDUJE
U VEZI SA RADNOPRAVNIM ODNOSIMA

▪ I - UVOD	-----	55
▪ II - ZAKONOM PROPISANA DOKUMENTACIJA	-----	55
▣ BELEŠKE	-----	59

ZAKON O RADU

Najčešće postavljana pitanja

I - OSNOVNE ODREDBE

(čl. 1-23.)

Kada se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju Pravilnikom o radu?

U skladu sa odredbama Zakona o radu, Pravilnikom o radu poslodavac može da uredi prava, obaveze i odgovornosti samo u izuzetnim slučajevima, i to: kada kod poslodavca nije osnovan sindikat ili nijedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti ili nije zaključen sporazum o udruživanju; ako nijedan učesnik kolektivnog ugovora ne pokrene inicijativu za početak pregovora radi zaključenja kolektivnog ugovora; ako učesnici kolektivnog ugovora ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od započinjanja pregovora; ako sindikat, u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za početak pregovora za zaključenje kolektivnog ugovora, ne prihvati inicijativu poslodavca).

Pravilnik o radu prestaje da važi stupanjem na snagu kolektivnog ugovora kod poslodavaca.

Da li poslodavac ima mogućnost da zaposlenom utvrdi pravo na zaradu iz dobiti?

Zakon o radu predviđa mogućnost da se ugovorom o radu ili odlukom poslodavca utvrdi učešće zaposlenog u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini.

Zarada iz dobiti isplaćuje se na osnovu utvrđenih rezultata poslovanja po godišnjem obračunu ili na osnovu procenjenih rezultata pre utvrđivanja godišnjeg obračuna.

O čemu je poslodavac dužan da obavesti zaposlenog?

Poslodavac je dužan da zaposlenog obavesti o uslovima rada, organizaciji rada, bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle uticati na obavljanje poslova

utvrđenih ugovorom o radu, o svim vrstama rizika na poslovima na koje ga određuje i o konkretnim merama za bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa aktom o proceni rizika i drugim pravima i obavezama koje proizlaze iz zakona i podzakonskih akata kojima je regulisana oblast rada i oblast bezbednosti i zdravlja na radu.

Pored navedenih obaveza, poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom stupanja na rad dostavi fotokopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje (penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposelnosti).

□ Na koji način poslodavac dokazuje pred inspekcijom rada da je obavestio zaposlenog o izvršenoj prijavi na obavezno socijalno osiguranje ?

Poslodavac ima obavezu da zaposlenom dostavi izjavu ili potvrdu da je izvršio njegovu prijavu na obavezno socijalno osiguranje (penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposelnosti).

Zaposlenom se predaje izjava ili potvrda i fotokopija prijavnih formulara, ali se u personalnom dosijeu zaposlenog čuva fotokopija primljene potvrde ili izjave, koju je zaposleni potpisao i na kojoj se jasno vidi datum potpisivanja.

Inspekcija rada u postupku kontrole zahteva ovakav dokaz o obaveštavanju zaposlenog o prijavi na obavezno osiguranje.

II - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA



(čl. 24-47.)

Šta se uređuje pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova?

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuje se sledeće: organizacioni delovi kod poslodavca (npr. sektori, odeljenja itd.), vrste poslova (naziv radnog mesta sa opisom radnih zadataka), vrste i stepen stručne spreme (npr. diplomirani pravnik – VII1, elektrotehničar – IV itd.) i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima (npr. vozačka dozvola, znanje stranog jezika, prethodno radno iskustvo, itd.).

U čijoj je nadležnosti donošenje pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova?

Pravilnik donosi direktor, odnosno preduzetnik.

Obaveza donošenja pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova ne odnosi se na poslodavce koji zapošljavaju pet ili manje lica.

Da li poslodavac može Pravilnikom da predvidi opštu zdravstvenu sposobnost kao uslov za zasnivanje radnog odnosa?

Zakonom nije ostavljena mogućnost poslodavcu da opštu zdravstvenu sposobnost utvrdi opštim aktom kao uslov za zasnivanje radnog odnosa. Takva odredba bi predstavljala povredu zabrane diskriminacije i kao takva bi bila ništavna. Poslodavcu se ostavlja mogućnost da opštim aktom propiše utvrđivanje posebne zdravstvene sposobnosti kao uslov samo kod zasnivanja radnog odnosa za rad na poslovima za koje su propisani posebni uslovi rada – radna mesta sa povećanim rizikom.

Na osnovu navedenog, proizilazi da se za ostale poslove kod zasnivanja radnog odnosa osim godina starosti može tražiti ispunjenje drugih uslova za rad na tim poslovima ali ne i opšta zdravstvena sposobnost.

Da li poslodavac može u Pravilniku za obavljanje određenih poslova da odredi alternativnu stručnu spremu?

Zakonom nije zabranjeno da se u Pravilniku za obavljanje određenih poslova odredi alternativna stručna sprema, tako da u tom slučaju zaposleni ispunjava uslove predviđene pravilnikom ako ima jednu od alternativnih vrsta i stepena stručne spreme.

❑ Licenca za rad kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa.

U novije vreme, licenca za rad se takođe pojavljuje kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje određenih poslova. Tako, na primer, licencu za obavljanje poslova odgovornog lica u pravnom licu za obavljanje poslova pregleda i ispitivanja opreme za rad i ispitivanja uslova radne okoline, može da dobije lice sa visokom školskom spremom odgovarajuće struke, položenim stručnim ispitom i najmanje tri godine radnog iskustva na tim poslovima. Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu ("Sl. glasnik RS", br. 101/2005), propisan je postupak za dobijanje licence za pravno lice, preduzetnika i odgovorno lice u pravnom licu.

I u drugim posebnim zakonima postoje odredbe o dozvoli, odnosno licenci za rad.

❑ Uslovi za zasnivanje radnog odnosa sa osobama sa invaliditetom.

Osobe sa invaliditetom zasnivaju radni odnos pod uslovima i na način utvrđen Zakonom o radu i Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom („Sl. glasnik RS“, br. 36/2009).

Od 24. maja 2010. god. svi poslodavci koji zapošljavaju od 20 do 50 zaposlenih, u obavezi su da zaposle jednu osobu sa invaliditetom, a poslodavci koji imaju više zaposlenih na svakih novih 50 zaposlenih, obavezni su da zaposle po još jednu osobu sa invaliditetom.

Bliže uslove o ispunjenosti zakonske obaveze o zapošljavanju osoba sa invaliditetom urediće podzakonski akt čije donošenje se očekuje do kraja maja 2010. godine.

❑ Uslovi za zasnivanje radnog odnosa sa stranim državljaninom.

Strani državljanin i lice bez državljanstva zasnivaju radni odnos pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu, Zakonom o strancima i Zakonom o uslovima za zasnivanje radnog odnosa sa stranim državljanima.

Strani državljanin i lice bez državljanstva može da zasnuje radni odnos u Republici Srbiji ako poseduje dozvolu za boravak u Republici Srbiji, izdatu od strane Ministarstva unutrašnjih poslova RS i radnu dozvolu, izdatu od strane Nacionalne službe za zapošljavanje, uz uslov da je njegov rad prijavljen u skladu sa zakonom.

❑ Kakav tretman ima neprijavljeno lice koje se zatekne kod poslodavca u slučaju kontrole inspekcije rada?

Lice koje se zatekne u poslovnim prostorijama poslodavca, a koje još nije prijavljeno na obavezno penzijsko i zdravstveno osiguranje i koje nema pot-

pisan ugovor o radu, smatra se da je zasnovalo radni odnos na neodređeno vreme.

Poslodavac za svako neprijavljeno lice može da bude kažnjen prekršajno, a raspon novčane kazne koji je Zakonom o radu propisan je od 800.000,00 do 1.000.000, 00 dinara.

❑ Da li postoji mogućnost otkaza ugovora o radu u toku trajanja probnog rada?

Ugovor o radu koji predviđa probni rad može da se otkáže u toku trajanja probnog rada, kao i po isteku ugovorenog vremena predviđenog za probni rad. U oba navedena slučaja poslodavac je dužan da otkáže ugovor o radu rešenjem u pisanom obliku sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku tj. u skladu sa procedurom predviđenom za otkaz ugovora o radu u skladu sa čl. 179. Zakona o radu.

❑ Da li je vremenski ograničeno trajanje radnog odnosa na određeno vreme radi zamene odsutnog zaposlenog?

Radni odnos na određeno vreme radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog, može se zasnovati do povratka privremeno odsutnog zaposlenog. Povratkom privremeno odsutnog zaposlenog, zaposlenom koji ga je zamenjivao, otkazuje se ugovor o radu što znači da je ugovor na određeno vreme ograničen samo danom povratka odsutnog zaposelnog na rad.

❑ Da li zaposleni, koji je bio u radnom odnosu na određeno vreme 12 meseci, može ponovo da zasnuje radni odnos na određeno vreme kod istog poslodavca?

Nema smetnje da zaposleni, koji je bio u radnom odnosu na određeno vreme, posle isteka roka od 12 meseci na koji rok je bio zaključen ugovor o radu, ponovo zasnuje radni odnos na određeno vreme kod istog poslodavca radi obavljanja drugih poslova.

Međutim, ukoliko postoji potreba za radom na istim poslovima, poslodavac ne može sa istim licem da zaključi novi ugovor na određeno vreme za obavljanje istih poslova, već samo ugovor o radu na neodređeno vreme.

Poslodavac može da zaključi novi ugovor na određeno vreme sa istim zaposlenim za obavljanje istih poslova ukoliko je nastao prekid radnog odnosa duži od 30 dana.

❑ Da li žena zaposlena na određeno vreme može da ostvari pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta?

Zaposlenoj ženi porodiljsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta traje sve do prestanka ugovora o radu na određeno vreme tj. do dana koji je u ugovoru određen kao dan prestanka radnog odnosa. Prema tome, odsustvo sa rada zbog porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta ne utiče na prestanak ugovora o radu na određeno vreme.

❑ Da li poslodavac može da zaposli lice u svojstvu pripravnika ukoliko je to lice već bilo zaposleno u svojstvu pripravnika kod drugog poslodavca?

Lice koje je u svojstvu pripravnika bilo u radnom odnosu kod poslodavca u vremenu kraćem od vremena utvrđenog za obavljanje pripravničkog staža prilikom zasnivanja radnog odnosa kod drugog poslodavca može da nastavi obavljanje pripravničkog staža tj. novi poslodavac može dato lice zaposliti u svojstvu pripravnika.

U trajanje pripravničkog staža kod novog poslodavca uračunava se i vreme provedeno na radu u svojstvu pripravnika kod prethodnog poslodavca.

❑ Kako se vrši postupak zasnivanja radnog odnosa sa licem mlađim od 18 godina?

Poslodavac može da zaključi radni odnos sa licem koje navršila 15 godina života jer u skladu sa Zakonom o radu, sa 15 godina stiče se opšta radna sposobnost.

Ukoliko poslodavac zasnuje radni odnos sa licem starim od 15 do 18 godina života, potrebno je da prilikom zapošljavanja to lice dostavi nalaz nadležne zdravstvene ustanove kojom se utvrđuje da je sposobno da obavlja poslove za koje zasniva radi odnos kod poslodavca, kao i tvrdnju ovlašćenog lekara da poslovi koje će zaposleni obavljati, neće imati štetne posledice po zdravlje zaposlenog maloletnog lica.

Lice mlađe od 18 godina života, pored lekarskog uverenja, mora da poseduje i pismenu saglasnost roditelja, usvojioca ili staratelja za zasnivanje radnog odnosa.

III - UGOVOR O PRAVIMA I OBAVEZAMA DIREKTORA

(čl. 48.)

Definisanje uslova pod kojima se zaključuje ugovor o radu za obavljanje poslova direktora?

Trajanje i uslovi pod kojima se zaključuje ugovor o radu sa direktorom na određeno vreme, odnosno ugovor o međusobnim pravima, obavezama i odgovornostima nisu propisani zakonom, već se preciziraju samim ugovorom.

Direktor može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme. Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Radni odnos na određeno vreme može da traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrešenja.

Međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora koji nije zasnovao radni odnos i poslodavca uređuju se ugovorom.

Lice koje obavlja poslove direktora ima pravo na naknadu za rad koja ima karakter zarade i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa ugovorom.

Ugovor sa direktorom, zaključuje u ime poslodavca, upravni odbor, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan upravni odbor - organ koji je određen aktom poslodavca.

Da li postoji mogućnost da poslodavac zaključi ugovor o delu sa licem koje će obavljati poslove direktora?

Radi obavljanja poslova direktora ne može da se zaključi ugovor o delu, budući da poslovi direktora nisu van delatnosti poslodavca i nemaju za predmet samostalnu izradu ili opravku određene stvari, samostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog posla.

V - RADNO VREME

(čl. 50-63.)

- Da li postoji mogućnost da se utvrdi radno vreme kraće od 40 časova nedeljno, a da zaposleni ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom?**

Na poslovima sa povećanim rizikom (utvrđenim zakonom ili opštim aktom poslodavca - poslovi sa povećanim rizikom u skladu sa aktom o proceni rizika ili drugi poslovi gde se na osnovu analize opravdanosti i uticaja na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih pokaže opravdanost uvođenja radnog vremena kraćeg od punog radnog vremena), kao mera za sprečavanje otklanjanja ili smanjenje rizika može se utvrditi radno vreme kraće od 40 časova nedeljno, s tim da predmetno skraćenje može biti najviše do 10 časova nedeljno.

U ostalim slučajevima (kada nisu u pitanju poslovi sa povećanim rizikom), radno vreme se takođe može skratiti, pri čemu ne sme biti kraće od 36 časova nedeljno i tada zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

- Da li se rad duži od zakonom propisanog trajanja prekovremenog rada smatra prekovremenim radom?**

Prilikom uvođenja prekovremenog rada poslodavac mora da vodi računa o zakonskom ograničenju njegovog trajanja, odnosno prekovremeni rad ne može da traje duže od 8 časova nedeljno, odnosno duže od 4 časa dnevno. Prema tome, zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu samo za sate prekovremenog rada određenih u skladu sa Zakonom.

Ako postoji potreba da se rad organizuje na poseban način, poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena koja se ne smatra prekovremenim radom i zaposleni nema pravo na uvećanu zaradu za sate rada duže od punog radnog vremena u toku preraspodele.

- Da li se odluka o preraspodeli radnog vremena može objaviti na oglasnoj tabli poslodavca ili je potrebno da se ista dostavi lično svakom zaposlenom?**

Ako se odluka odnosi na sve zaposlene, smatramo da je dovoljno odluku o preraspodeli radnog vremena istaći na oglasnoj tabli. Međutim, ako se preraspodela odnosi samo na pojedine zaposlene, poslodavac donosi pojedinačna rešenja i uručuje ih svakom zaposlenom ponaosob.

□ Koje načine obaveštavanja može da koristi poslodavac radi informisanja zaposlenih o neradnim danima za vreme državnih ili verskih praznika ?

Uobičajeno je da poslodavac na oglasnoj tabli preduzeća istakne saopštenje u kome navodi dane državnog ili verskog praznika kada svi zaposleni, odnosno, preduzeće neće raditi. Obaveštenje može da se istakne na oglasnoj tabli ili kapiji, ulazu preduzeća i potrebno je da sadrži potpis i pečat ovlašćenog lica.

Ukoliko poslodavac sve zaposlene, uobičajeno obaveštava putem elektronske pošte o značajnim informacijama, može i obaveštenje o neradnim danima za vreme državnih ili verskih praznika da pošalje, odnosno dostavi svim zaposlenima putem mejla. Ovakav način obaveštavanja se smatra prihvatljivim, ali je potrebno štampanu kopiju obaveštenja sačuvati u slučaju inspekcijske ili neke druge kontrole.

VI - ODMORI I ODSUSTVA

(čl. 64-7.)

- Da li poslodavac može da poveća broj radnih časova u toku dnevnog rada (ako radna nedelja ima 5 radnih dana, a radni dan 8 časova) kako bi se zaposlenima obezbedio odmor u toku dnevnog rada duži od 30 minuta?**

Poslodavac ima obavezu da zaposlenom obezbedi odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta što znači da je poslodavac slobodan da zaposlenom da pravo i na duži odmor u toku radnog dana.

Ukoliko se poslodavac odluči da zaposlenom da pravo na odmor u toku dnevnog rada koji je duži od zakonskog minimuma nema pravo da mu zbog toga poveća broj radnih sati dnevnog rada (npr. sa 8 na 9 časova), iz razloga što Zakon izričito kaže da se odmor u toku dnevnog rada uračunava u radno vreme.

- Kako se utvrđuje dužina godišnjeg odmora za zaposlenog koji radi nepuno radno vreme?**

Uslov za korišćenje godišnjeg odmora u punom trajanju nije dužina radnog vremena, već vreme provedeno u radnom odnosu (šest meseci neprekidnog rada). Prema tome, zaposleni ima pravo na pun godišnji odmor bez obzira na to da li radi puno, nepuno ili skraćeno radno vreme.

Ukoliko lice radi kod dva ili više poslodavaca, potrebno je da se postigne dogovor između svih poslodavaca i zaposelnog o vremenu korišćenja godišnjeg odmora.

- Da li poslodavac može svojim opštim aktom da ograniči maksimalno trajanje korišćenja godišnjeg odmora?**

Zakonom nije propisana maksimalna dužina trajanja godišnjeg odmora, te ne postoji smetnja da se opštim aktom i ugovorom o radu ograniči maksimalno trajanje korišćenja godišnjeg odmora.

- Kako se izračunava srazmeran deo godišnjeg odmora?**

Zaposleni koji je prvi put zasnovao radni odnos, a nema šest meseci neprekidnog rada ili ako zbog prekida radnog odnosa dužeg od 30 radnih dana nije stekao pravo na godišnji odmor, ima pravo na srazmeran deo godišnjeg odmora.

Srazmerni deo godišnjeg odmora izračunava se kao proizvod 1/12 dana godišnjeg odmora i broja meseci provedenih na radu.

❑ Da li zaposleni ima pravo na korišćenje drugog dela godišnjeg odmora ukoliko nije iskoristio prvi deo u skladu sa zakonom?

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo godišnjeg odmora mora koristiti u trajanju od najmanje 15 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni nema pravo na korišćenje drugog dela godišnjeg odmora ako prethodno ne iskoristi prvi deo godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 15 radnih dana do kraja kalendarske godine u kojoj je ostvario pravo na godišnji odmor.

❑ Da li mora da postoji zahtev zaposlenog kao uslov za donošenje rešenja o neplaćenom odsustvu?

Neplaćeno odsustvo podrazumeva postojanje zahteva zaposlenog da mu se odsustvo odobri.

Prema Zakonu o radu, poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo), iz čega proizlazi da se neplaćeno odsustvo zaposlenom odobrava, što, drugim rečima, znači da mora postojati zahtev zaposlenog da mu se odobri neplaćeno odsustvo.

❑ Da li je poslodavac licu koje se nalazi na neplaćenom odsustvu dužan da uplaćuje doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti?

Zaposlenom, kojem je odobreno korišćenje neplaćenog odsustva, nalaze se u mirovanju prava i obaveze iz radnog odnosa, te stoga poslodavac nema obavezu da upaćuje bilo kakve doprinose.

Poslodavac je dužan da u roku od 8 dana takvo lice odjavi sa evidencije obaveznog osiguranja.

Zaposleni, koji se nalazi na neplaćenom odsustvu, može podneti zahtev u skladu sa članom 15. Zakona o penzijsko-invalidskom osiguranju za pristupanje dobrovoljnom penzijsko-invalidskom osiguranju.

VII - ZAŠTITA ZAPOSLENIH

(čl. 80-103.)

- Da li poslodavac može da da otkaz ugovora o radu zaposlenoj koja je svojom krivicom učinila povredu radne obaveze utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu, a koja je neposredno pre pokretanja postupka otkaza ugovora o radu ostvarila pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta?**

Poslodavac ima pravo da od trenutka kada utvrdi činjenice o povredi radne obaveze, pokrene postupak otkaza ugovora o radu zaposlenoj ženi, bez obzira na to da li je ona u tom trenutku na porodiljskom ili odsustvu radi nege deteta. Rešenjem o otkazu ugovora o radu, međutim, datum prestanka radnog odnosa odlaže se do trenutka prestanka porodiljskog odsustva, odnosno odsustva radi nege deteta.

- U kojim slučajevima otac deteta može da koristi pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta?**

Porodiljsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta je pravo zaposlene žene, što znači da to pravo ostvaruje majka deteta kada je u radnom odnosu. Otac deteta može da koristi pravo na porodiljsko odsustvo samo u slučajevima ako majka napusti dete, ako umre ili ako je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo. U ovim slučajevima, to pravo otac deteta ima i kad majka nije u radnom odnosu.

U ostalim slučajevima, otac deteta ne može da koristi porodiljsko odsustvo, dok odsustvo sa rada radi nege deteta može da koristi ako to pravo ne ostvaruje zaposlena žena - majka deteta.

VIII - ZARADA, NAKNADA ZARADE I

DRUGA PRIMANJA

(čl. 104-123.)

- Da li se može kao prosečna zarada u prethodna tri meseca obračunati samo osnovna zarada (bez stimulacije i sl.), ako govorimo o članu 114. Zakona o radu?**

Pod zaradom, u smislu Zakona o radu, smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim naknade troškova zaposelnog u vezi sa radom (naknada troškova za dolazak i odlazak sa rada, za vreme provedeno na službenom putu u zemlji i inostranstvu, smeštaj i ishrana za boravak na terenu, otpremnina za odlazak u penziju, naknada troškova pogrebnih usluga, naknada štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, poklon za Božić i Novu Godinu, jubilarana nagrada, solidarna pomoć, premija za dobrovoljno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgode i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija) i koja sadrži poreze i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

U zaradu ulazi i naknada troškova za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora. Prema tome, poslodavac ne može da kao prosečnu zaradu, u skladu sa čl. 114. ZOR-a obračunava samo osnovnu zaradu jer ona čini samo jedan deo zarade.

- Da li je poslodavac dužan da zaposlenom nadoknadi troškove za smeštaj i ishranu za vreme boravka na terenu?**

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi troškove za smeštaj i ishranu za vreme boravka na terenu ukoliko nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu na terenu bez naknade.

Naknadu troškova za smeštaj i ishranu za vreme boravka na terenu treba razlikovati od terenskog dodatka koji je vrsta dodatka na zaradu i poslodavac može da ga predvidi opštim aktom ili ugovorom o radu u kom slučaju terenski dodatak predstavlja zaradu.

- Da li su ishrana u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora obavezni?**

Poslodavac ima odavezu da zaposlenom obezbedi naknadu troškova za ishranu tj. da mu naknadu isplati u novčanom iznosu ili obezbedi ishranu u toku rada.

Poslodavac takođe ima obavezu da zaposlenom isplati naknadu troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora. Regres se zaposlenom može isplatiti jednokratno ili u delovima.

❑ Da li je poslodavac u obavezi da zaposlenom po ugovoru o radu na određeno vreme isplatiti puni iznos regresa?

Zaposleni stiče pravo na godišnji odmor (20 radnih dana) kada je u ranom odnosu 6 meseci bez prekida. Regres se isplaćuje kao naknada troškova za korišćenje godišnjeg odmora. Opšti kolektivni ugovor (čl. 32. tačka 7.) kaže da se regres isplaćuje zaposlenom ukoliko je ostvario pravo na godišnji odmor, a srazmerni deo regresa ukoliko zaposleni ima pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 20 radnih dana.

Iz svega napred navedenog, zaposleni koji je po osnovu ugovora o radu na određeno vreme ostvario pravo na godišnji odmor ima pravo na isplatu punog iznosa regresa.

❑ Da li zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu po osnovu radnog staža ostvarenog u inostranstvu?

Vreme koje je zaposleni proveo u radnom odnosu u inostranstvu, a koje je upisano u radnu knjižicu predstavlja vreme ostvareno u radnom odnosu i po tom osnovu priznaje se za uvećanje zarade. Ovo pravo priznaje se od dana podnošenja dokaza poslodavcu.

❑ Da li je poslodavac u obavezi da zaposlenom isplaćuje uvećanu zaradu (minuli rad) po osnovu vremena provedenog na radu i za staž osiguranja ostvarenog po osnovu obavljanja samostalne ili poljoprivredne delatnosti?

Stož po osnovu uplate doprinosa za poljoprivrednu penziju i osiguranje po osnovu obavljanja samostalne delatnosti ne predstavlja vreme provedeno na radu po osnovu radnog odnosa te za to vreme zaposleni ne može ostvariti pravo na uvećanu zaradu po osnovu minulog rada.

❑ Da li zaposleni ima pravo na uvećanje zarade po osnovu rada u smenama?

Uvećanje zarade po osnovu rada u smenama pripada zaposlenom samo ukoliko mu je rad organizovan na način da se pod istim podrazumeva efektivan rad u vremenu čiji se početak i završetak pomeraju iz dana u dan (prva,

druga, treća smena) ili iz nedelje u nedelju, dok uvećanje zarade po osnovu rada u smenama ne pripada zaposlenom ukoliko mu je rad organizovan u dve smene.

❑ Da li poslodavac može zaposlenom isplatiti manji iznos od utvrđene minimalne zarade?

Minimalna zarada se utvrđuje po radnom času, a zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vreme. U slučaju da zaposleni nije ostvario standardni učinak (u skladu sa normativima i standardima rada) i/ili nema pun mesečni fond časova rada, poslodavac može umanjiti minimalnu zaradu.

❑ Da li poslodavac ima obavezu da isplati zaradu zaposlenima koji su u štrajku?

U skladu sa odredbama Zakona o štrajku ("Sl. list SRJ", br. 29/96), zaposleni nema pravo na zaradu za vreme provedeno u štrajku, ali ima pravo na uplatu doprinosa za penziona i zdravstveno osiguranje u skladu sa propisima o socijalnom osiguranju.

❑ Da li poslodavac ima pravo da opštim aktom, odnosno posebnim pravilnikom, odredi kao uslov za dodelu jubilarne naknade - neprekidni radni staž u određenom trajanju?

Imajući u vidu da dodeljivanje jubilarne nagrade nije predviđeno zakonom kao obaveza poslodavca, već kao mogućnost čije ostvarivanje zavisi od raspoloživih sredstava i drugih okolnosti, nije nesaglasno sa Zakonom ako se opštim aktom kao uslov za dodelu ove nagrade predvidi neprekidni radni staž kod poslodavca u određenom trajanju. Utvrđivanje uslova i rokova za dodelu jubilarne nagrade, kao i njene visine spada u domen celishodnosti i opredeljenja donosioca opšteg akta, odnosno poslodavca.

IX - POTRAŽIVANJA ZAPOSLENIH U SLUČAJU
 STEČAJNOG POSTUPKA

(čl. 124 – 146.)

- U kom iznosu se isplaćuje zarada i naknada zarade zaposlenom koji je radio u preduzeću nad kojim je pokrenut stečajni postupak?

U preduzeću, nad kojim je pokrenut postupak stečaja, zaposlenom se isplaćuje zarada i naknada zarade u visini minimalne zarade. Ako zaposleni potražuje i nadoknadu za neiskorišćeni godišnji odmor, zaposlenom se ista isplaćuje u visini minimalne zarade.

Zaposleni, koji je ostvario pravo na penziju u kalendarskoj godini u kojoj je pokrenut stečaj nad preduzećem, otpremninu zbog odlaska u penziju ostvaruje u visini tri prosečne zarade u privredi Republike Srbije.

- Koji je nadležni organ kome zaposleni može da se obrati radi ostvarivanja prava po osnovu rada u preduzeću nad kojim je pokrenut stečajni postupak?

Zaposleni može da se obrati Fondu solidarnosti, pismenim zahtevom i to u roku od 15 dana od dana dostavljanja pravnosnažne odluke – sudske presude, kojom je utvrđeno pravo na potraživanje u skladu sa Zakonom o stečajnom postupku.

Izdaci za zarade zaposlenih i druga primanja koja zaposleni potražuje od poslodavca nad kojim je otvoren stečaj, ulaze u troškove stečajnog postupka, a to znači da se zarade isplaćuju iz stečajne mase pre namirenja privilegovanih poverilaca.

X - PRAVA ZAPOSLENIH KOD PROMENE

POSLODAVCA

(čl. 147 – 152.)

Koliko dugo je poslodavac sledbenik dužan da primenjuje kolektivni ugovor koji je potpisan kod prethodnog poslodavca?

Kolektivni ugovor poslodavac sledbenik dužan je da primenjuje do isteka vremena na koji je ugovor zaključen. Poslodavac sledbenik, međutim ima pravo da pokrene postupak za promenu kolektivnog ugovora pre nego što mu istekne rok važenja.

Ukoliko se ne postigne saglasnost za zaključenje novog ili izmenu preuzetog kolektivnog ugovora, poslodavac nema pravo da donese pravilnik o radu, već na snazi ostaje kolektivni ugovor.

Poslodavac sledbenik je dužan da postojeći kolektivni ugovor primenjuje najmanje godinu dana od dana promene poslodavca, ukoliko je rok važenja kolektivnog ugovora duži od jedne godine.

Kakav je pravni status ugovora o radu koji su zaposleni zaključili kod prethodnog poslodavca u slučaju statusne promene u preduzeću?

U slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, ugovori o radu prenose se na poslodavca sledbenika. Zaposlenima, koji se na dan promene poslodavca nalaze u radnom odnosu, ne prestaje radni odnos, već isti ostaju u radnom odnosu kod novog poslodavca, sa svim pravima i obavezama koja su imali kod poslodavca prethodnika na dan promene poslodavca.

XI - VIŠAK ZAPOSLENIH

(čl. 153 – 160.)

Kako se donosi program o rešavanju viška zaposlenih kod poslodavca?

Zakon o radu ne propisuje kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih, nego se oni utvrđuju programom o rešavanju viška zaposlenih. Program donosi upravni odbor, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan upravni odbor - direktor, odnosno preduzetnik.

Kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih, budući da su oni obavezan element programa, takođe utvrđuje upravni odbor, odnosno direktor, odnosno preduzetnik. Pri utvrđivanju kriterijuma, potrebno je da se obrati pažnja na rešenja koja su predviđena u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, posebnom (granskom) kolektivnom ugovoru ili opštem kolektivnom ugovoru, odnosno pravilniku o radu kod poslodavca koji nema zaključen kolektivni ugovor.

Kriterijumi su najčešće u vezi sa rezultatima rada - kvalitet i obim obavljenih poslova i odnos zaposlenog prema radnim obavezama, stručna sprema, stažom osiguranja, dužina radnog staža kod poslodavca, broj izdržanih članova porodice i sl. Važećim Opštim kolektivnim ugovorom („Sl. glasnik RS”, br. 50/2008), predviđeni su neki od kriterijuma za rešavanje viška zaposlenih.

Zakonom je predviđeno da kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih ne može da bude odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečnosti za rad, trudnoće, porodijskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

Kada ne postoji obaveza donošenja programa rešavanja viška zaposlenih od strane poslodavca?

Poslodavac može više puta da donosi odluke o prestanku potrebe za radom određenih zaposlenih usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, odnosno usled smanjenja obima posla, bez obaveze donošenja programa rešavanja viška zaposlenih, ako ne prelazi ograničenja utvrđena Zakonom o radu tj. ako je broj zaposlenih koji namerava da otpusti manji od 20 i to namerava da uradi u periodu od 90 dana.

Prema tome, ne postoji obaveza izrade programa rešavanja viška zaposlenih kod poslodavca koji ima npr. preko 200 zaposlenih, a u okviru perioda od 90 dana utvrđuje prestanak potrebe za radom 19 zaposlenih.

Međutim, poslodavac bi trebalo da u saradnji sa sindikatom i uz posredovanje Nacionalne službe za zapošljavanje, preduzme odgovarajuće mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih i u skladu sa mogućnostima obezbedi zaposlenima rad kod drugog poslodavca, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju ili neko drugo pravo.

❑ Da li zaposleni može da se odrekne prava na otpremninu u slučaju kada je proglašen viškom zaposlenih?

Pravo na otpremninu je pravo zaposlenog koje je poslodavac dužan da mu obezbedi u slučaju otkaza ugovora o radu kao višku zaposlenih. S obzirom da je to pravo zaposlenog, nema smetnje da se on odrekne otpremnine.

Ukoliko se zaposleni samoinicijativno odriče prava na otpremninu, potrebno je da se o tome izjasni pisanim putem.

❑ Koja zarada se uzima kao osnov za davanje otpremnine zaposlenom prilikom proglašenja viška zaposlenih?

Zaradom se smatra bruto zarada koju je zaposleni ostvario u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu za mesec koji prethodi mesecu u kom mu prestaje radni odnos. Otpremnina, koja se po zakonu isplaćuje zaposlenom kao tehnološkom višku, predstavlja minimalno pravo. Ne postoje smetnje da poslodavac, opštim aktom ili ugovorom o radu, utvrdi veći iznos otpremnine od zakonskog minimuma.

❑ Za koji period radnog odnosa se izračunava visina otpremnine prilikom rešavanja viška zaposlenih (ukupan radni odnos ili radni odnos kod poslodavca)?

Visina otpremnine se izračunava za period koji je zaposleni proveo u radnom odnosu u svom radnom veku, a ne samo za radni odnos kod poslodavca kod koga je ostvario pravo na otpremninu.

❑ Kolika se otpremnina isplaćuje zaposlenom koji je pre nego što je proglašen viškom bio na bolovanju?

Ukoliko je zaposleni u mesecu u kojem mu prestaje radni odnos bio na bolovanju, plaćenom ili neplaćenom odsustvu, kao osnovica za obračun otpremnine uzima se zarada zaposlenog koja mu pripada, odnosno koju bi ostvario da je obavljao rad sa punim radnim vremenom, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.

❑ Da li poslodavac, zaposlenom koji je višak, može da ponudi rad kod drugog poslodavca?

Zaposlenom, koji je proglašen za višak, poslodavac može ugovorom o radu pod izmenjenim okolnostima da ponudi zaključenje aneksa ugovora o radu, radi upućivanja zaposlenog na rad kod drugog poslodavca. Ako zaposleni odbije da zaključi takav ugovor, poslodavac ima pravo da mu otkáže ugovor o radu bez isplate otpremnine.

Ukoliko zaposleni prihvati ponuđeni aneks ugovora o radu, upućivanje na rad kod drugog poslodavca može trajati najduže godinu dana, tj. zaposleni će sa novim poslodavcem zaključiti ugovor o radu na određeno vreme, nakon čega ima pravo da se vrati kod ranijeg poslodavca (čl. 174. Zakona).

❑ Da li poslodavac može da ponudi zaposlenom stimulativnu otpremninu prilikom proglašenja viška zaposlenih?

U postupku utvrđivanja viška zaposlenih, poslodavac može ponuditi zaposlenom da se isti izjasni da li prihvata isplatu stimulativne otpremnine, koja je viša od otpremnine utvrđene Zakonom o radu. U slučaju da zaposleni prihvati isplatu stimulativne otpremnine, radni odnos prestaje otkazom ugovora o radu, a ne sporazumnim prestankom radnog odnosa. Po otkazu ugovora o radu i isplati otpremnine po ovom osnovu, zaposlenom pripada pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje kod Nacionalne službe za zapošljavanje, u skladu sa propisima o zapošljavanju.

XII - KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE

(čl. 161 – 162.)

Kako se ugovara klauzula o zabrani konkurencije?

Zabranu konkurencije ugovaraju poslodavac i zaposleni prilikom sklapanja ugovora u radu. Ugovorom o radu se definišu oni poslovi koje zaposleni ne sme da obavlja u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime drugog pravnog ili fizičkog lica bez saglasnosti poslodavca. Ova zabrana može da se odnosi samo na one zaposlene koji stiču nova, posebno važna tehnološka znanja ili imaju mogućnost da dođu do saznanja važnih poslovnih informacija i poslovnih tajni.

Teritorijalna zabrana konkurencije može se utvrditi opštim aktom (kolektivnim ugovorom ili poslovnikom o radu) i ugovorom o radu.

Poslodavac ima prava da od zaposlenog zahteva naknadu štete ukoliko se utvrdi da je zaposleni prekršio ugovorenu klauzulu o zabrani konkurencije.

Da li poslodavac može sa zaposlenim da ugovori zabranu konkurencije, koja će važiti i nakon prestanka radnog odnosa zaposlenog?

Poslodavac ima mogućnost da sa zaposlenim, prilikom zaključivanja ugovora o radu, ugovori i uslove zabrane konkurencije i nakon prestanka radnog odnosa, ali ova zabrana će biti važeća samo u slučaju da se poslodavac ugovorom o radu obavezao da će zaposlenom za to isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

Ova zabrana ne može da bude ugovorena u trajanju dužem od 24 meseca po prestanku radnog odnosa.

XIV - UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

(čl. 165 – 170.)

U kojim slučajevima poslodavac može da donese odluku o udaljenju zaposlenog sa rada?

Zaposleni, kome je određen pritvor, od prvog dana pritvora, obavezno se udaljava sa rada dok pritvor traje, s tim što ima pravo na naknadu zarade u visini jedne četvrtine zarade ako živi sam, a ako izdržava porodicu ima pravo na naknadu zarade u visini jedne trećine osnovne zarade.

U kojim slučajevima poslodavac može da izrekne meru privremenog udaljenja zaposlenog sa posla bez naknade zarade?

Meru privremenog udaljenja sa rada bez naknade zarade u trajanju od jednog do tri radna dana, poslodavac može da izrekne umesto otkaza ugovora o radu, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili ako povreda radne obaveze, odnosno radne discipline nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos.

Kada je zaposleni učinio krivično delo na radu ili u vezi sa radom koliko vremenski može biti maksimalno udaljen sa rada?

Ako je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, zaposleni može biti privremeno udaljen sa rada najduže tri meseca. U navedenom periodu poslodavac je dužan da privremeno udaljenog zaposlenog vrati na rad ili da mu otkáže ugovor o radu, ako za to postoje opravdani razlozi.

Da li je poslodavac obavezan da plati puni iznos zarade zaposlenom ako se obustavi krivični postupak protiv zaposlenog?

Ako protiv zaposlenog, koji je privremeno udaljen sa rada bude obustavljen krivični postupak ili ako je pravosnažnom presudom isti oslobođen optužbe ili je optužba odbijena (ali ne zbog nenadležnosti suda), odnosno ako zaposlenom ne prestane radni odnos, pripada mu naknada zarade u visini razlike zarade između iznosa naknade koju je primio za vreme privremenog udaljenja i punog iznosa zarade. Za isplatu naknade razlike zarade potrebno je da bude ispunjen jedan od uslova iz člana 169. Zakona o radu.

❑ U kojim slučajevima poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu?

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu i ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca, ili da mu umesto otkaza ugovora o radu izrekne meru privremenog udaljenja sa rada bez naknade zarade, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos

Odredbama čl. 179. tačka 2. i 3. Zakona o radu, poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu i ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Da bi poslodavac mogao zaposlenom da otkáže ugovor o radu ili da ga udalji sa rada zbog povrede radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline, uslov je da povreda radne obaveze zbog kojih se izriče mera otkaza ili udaljenja mora da bude utvrđena opštim aktom ili ugovorom o radu, a povreda radne discipline aktom poslodavca (direktora).

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasi na navode iz upozorenja.

U upozorenju poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Ako postoje olakšavajuće okolnosti ili ako priroda povrede radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline nije dovoljan razlog za otkaz ugovora o radu, poslodavac može u upozorenju da zaposlenog obavesti da će mu otkazati ugovor o radu ako ponovo učini istu ili sličnu povredu, bez ponovnog upozorenja.

Poslodavac je dužan da upozorenje dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član. Sindikat je dužan da dostavi mišljenje u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja (čl. 181. Zakona).

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline, umesto otkaza ugovora o radu, da izrekne meru privremenog udaljenja sa rada bez naknade zarade, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos. Ova mera udaljenja sa rada može da se izrekne u trajanju od jednog do tri radna dana (čl. 170. st. 2. Zakona).

Prema tome, zavisno od toga da li će zaposleni biti udaljen sa rada zbog povrede radne obaveze, odnosno kršenja radne discipline ako povreda nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, ili će zaposlenom otkazati ugovor o radu ako je povreda radne obaveze i ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca, poslodavac (direktor) je dužan da postupi saglasno navedenim odredbama Zakona.

XV - IZMENE UGOVORA O RADU

(čl. 171 - 174.)

- Da li je u slučaju isplate minimalne zarade, u slučaju da ista nije unapred ugovorena između poslodavca i zaposlenog, poslodavac dužan da zaposlenom ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (aneks ugovora o radu)?**

U slučaju isplate minimalne zarade, u slučaju da ista nije unapred ugovorena između poslodavca i zaposlenog, poslodavac je dužan da zaposlenom ponudi aneks ugovora o radu i u pisanom obliku dostavi zaposlenom razloge za isplatu minimalne zarade.

Zakon o radu utvrđuje pravo na zaradu i definiše pojam zarade, a kolektivnim ugovorom mogu se bliže urediti elementi za utvrđivanje zarada zaposlenih. U tom slučaju, na osnovu elemenata utvrđenih kolektivnim ugovorom, može doći do umanjenja zarada zaposlenih.

- Na koji način se vrši upućivanje zaposlenog na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca?**

Zaposleni može biti privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca na odgovarajući posao (posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne sprema koji su utvrđeni ugovorom o radu) ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom, dat u zakup poslovni prostor ili zaključen ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, a najduže godinu dana ili uz sopstvenu saglasnost duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje.

Zaposleni sa poslodavcem kod koga je upućen na rad zaključuje ugovor o radu na određeno vreme. Po isteku roka na koji je upućen na rad kod drugog poslodavca zaposleni ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca koji ga je uputio.

Radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, poslodavac je dužan da ponudi zaposlenom aneks ugovora o radu, odnosno izmenu ugovorenih uslova. Ako prihvati ponudu za zaključivanje aneksa ugovora, zaposlenom miruju prava i obaveze kod poslodavca koji ga je uputio na rad, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drukčije određeno, a sa poslodavcem kod koga je upućen na rad zaposleni zaključuje ugovor o radu na određeno vreme.

XVI - PRESTANAK RADNOG ODNOSA

(čl. 175 - 191.)

Način otkaza ugovora o radu od strane zaposlenog.

Zaposleni podnosi pismenu izjavu o prestanku radnog odnosa nadležnoj službi kod poslodavca i treba da zahteva da se na izjavi zabeleži dan prijema, s obzirom da od dana prijema zabeleženog teče otkazni rok.

Članom 178. Zakona o radu utvrđeno je da zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Prema tome, zaposleni podnosi izjavu o prestanku radnog odnosa u pisanom obliku koja obavezno sadrži dan prestanka radnog odnosa. Od dana podnošenja izjave do dana prestanka radnog odnosa, mora da protekne najmanje 15 dana. Zaposleni podnosi pismenu izjavu nadležnoj službi kod poslodavca i treba da zahteva da na istoj zabeleži dan prijema, s obzirom da od dana prijema zabeleženog teče otkazni rok.

Šta se smatra povredom radne discipline, odnosno ponašanjem zaposlenog, kao osnovom za davanje otkaza, utvrđuje poslodavac svojim aktom?

Članom 179. tačka 3. Zakona o radu, utvrđeno je da poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca. Poslodavac treba da ceni u skladu sa svojim aktom, da li je povreda radne discipline ili ponašanje zaposlenog takvo, da su se stekli uslovi za otkaz ugovora o radu, odnosno sve olakšavajuće ili otežavajuće okolnosti koje mogu da budu osnov za davanje otkaza.

Da li zaposleni koji ispunjava uslove za penziju, a nema navršenih 65 godina života, može slobodno da odlučuje da li će ostvariti pravo na penziju ili će nastaviti da radi do navršenih 65 godina života?

Ako zaposleni ispunjava uslove za odlazak u penziju u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, ali nema navršenih 65 godina života, to nije osnov za prestanak radnog odnosa. Naime, zaposleni koji ispunjava

uslove za penziju, a nema navršениh 65 godina života, može slobodno da odlučuje da li će ostvariti pravo na penziju ili će nastaviti da radi do navršениh 65 godina života.

❑ Da li postoji mogućnost za zaposlenog, koji je navršio 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, da nastavi da radi kod poslodavca?

Da bi zaposleni koji je navršio 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja nastavio da radi kod poslodavca, potrebna je obostrana saglasnost zaposlenog i poslodavca, a odluku o tome donosi poslodavac tj. poslodavac može da odluči u skladu sa planiranjem i organizacijom poslova, uz saglasnost zaposlenog, da zaposleni nastavi da radi kod poslodavca.

❑ Da li zaposlenom prestaje radni odnos ako mu bude izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada?

Odredbama čl. 176. tačka 4. Zakona o radu, utvrđeno je da zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primenjivanja te mere.

Prema tome, ako zaposlenom bude izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci, prestaje mu radni odnos. Uslov za otkaz ugovora o radu je, ne samo izricanje jedne od navedenih mera, već i da zbog toga mora da bude odsutan sa rada duže od šest meseci. Radni odnos prestaje danom kada počne primena izrečene mere.

❑ Da li privremena sprečenost za rad može uticati na prestanak radnog odnosa zaposlenog kome je dan prestanka radnog odnosa utvrđen u sporazumu?

Zaposlenom prestaje radni odnos danom koji je u sporazumu sa poslodavcem utvrđen kao dan prestanka radnog odnosa, te stoga privremena sprečenost za rad ne može uticati na prestanak radnog odnosa zaposlenog kome je dan prestanka radnog odnosa utvrđen u sporazumu.

Propisano je da radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma poslodavca i zaposlenog. Pre potpisivanja sporazuma, poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

- ❑ **Koliko članova treba da ima disciplinska komisija, da li članovi iste komisije moraju da budu isključivo stalno zaposleni, da li u istoj komisiji moraju da budu isključivo učesnici događaja radi kog je sazvana disciplinska komisija i da li u disciplinskoj komisiji mogu da budu npr. zaposleni sa nižim stepenom stručne spreme od zaposlenog koji je učesnik predmetnog događaja?**

Pozitivni Zakon o radu ne poznaje institut disciplinske komisije, već u skladu sa odredbama čl. 179. tačka 1 - 6. predviđa obavezu za poslodavca da zaposlenog upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu u pisanoj formi.

Zaposleni ima rok od 5 dana da se izjasni povodom ovog upozorenja. Nakon izjašnjavanja zaposlenog, poslodavac može doneti rešenje o otkazu ugovora o radu koje mora dostaviti zaposlenom lično u prostorijama poslodavca ili na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

- ❑ **Da bi se izvršila zamena zaposlenih između dve ustanove socijalne zaštite, uz saglasnost zaposlenih koji su u pitanju, da li je potrebno da svaka ustanova sa svojim zaposlenim zaključi sporazumni prestanak radnog odnosa?**

Prema čl. 2. st. 2. Zakona o radu, odredbe ovog Zakona primenjuju se, pored ostalog, i na zaposlene u javnim službama, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno. Obzirom da Zakonom o socijalnoj zaštiti i obezbeđivanju socijalne sigurnosti građana ("Sl. glasnik RS", br. 36/91, 79/91, 33/93, 53/93, 67/93, 46/94, 48/94, 52/96, 29/2001, 84/2004, 101/2005, 115/2005) nije drukčije određeno, radni odnos u ustanovama socijalne zaštite zasniva se u skladu sa Zakonom.

Prema Zakonu o radu (čl. 30.) radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ovim Zakonom nije posebno uređen institut preuzimanja zaposlenih na neodređeno vreme kod drugog poslodavca.

Prema tome, da bi se izvršila zamena zaposlenih između dve ustanove socijalne zaštite, uz saglasnost zaposlenih koji su u pitanju, potrebno je da svaka ustanova zaključi sporazumni prestanak radnog odnosa sa zaposlenim koji je u radnom odnosu u toj ustanovi, a da sa zaposlenim kojeg prima u radni odnos na neodređeno vreme zaključi ugovor o radu.

❑ Da li poslodavac može od zaposlenog da zahteva nadoknadu štete, ako je ista nastala zbog prestanka radnog odnosa zaposlenog koji je tražio i kome je odobren momentalni otkaz od strane poslodavca?

Članom 178. st. 1. i 2. Zakona o radu, utvrđeno je da zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa. Zaposleni podnosi pismenu izjavu nadležnoj službi kod poslodavca i treba da zahteva da na istoj zabeleži dan prijema, s obzirom da od dana prijema zabeleženog teče otkazni rok.

Ukoliko poslodavac prihvati momentalni otkaz zaposlenog, zaposleni ne mora da ispoštuje navedeni rok. U tom slučaju poslodavac ne može od zaposlenog da zahteva nadoknadu štete, ako je ista nastala zbog prestanka radnog odnosa zaposlenog koji je tražio i kome je odobren momentalni otkaz od strane poslodavca.

❑ Da li poslodavac ima pravo da donese rešenje o prestanku radnog odnosa ako zaposleni podnese izjavu o otkazu ugovora o radu u usmenom obliku?

Usmeno data izjava ne proizvodi pravno dejstvo, niti poslodavac na osnovu takve izjave može da preduzme radnje (donese rešenje) kojim konstatuje otkaz ugovora. Izjava se podnosi u pisanom obliku i obavezno sadrži dan prestanka radnog odnosa. Od dana podnošenja izjave do dana prestanka radnog odnosa mora da protekne najmanje 15 dana.

Ako zaposleni u otkazu ugovora o radu ne ispoštuje rok od 15 dana, već navede kraći rok, poslodavac nema zakonskih mogućnosti da zaposlenog zadrži na radu i dužan je da mu vrati uredno popunjenu radnu knjižicu, u koju se kao dan prestanka radnog odnosa upisuje datum kada se zaposleni nije pojavio na poslu.

U slučaju kada zaposleni jednostrano otkáže ugovor o radu i pri tome odredi dan prestanka radnog odnosa, i poslodavac na osnovu otkaza zaposlenog donese rešenje o prestanku radnog odnosa, a zaposleni, po isteku mesec dana, traži da se vrati na rad, pozivajući se na to da je prilikom otkazivanja ugovora o radu bio u neuračunljivom stanju, Zakon o radu ne uređuje slučajeve davanja izjave o otkazu ugovora o radu u stanju ograničene poslovne sposobnosti. U tim slučajevima primenjuju se opšta pravila građanskog prava.

- ❑ **Da li zaposleni koji podnosi pisanu izjavu o prestanku radnog odnosa nadležnoj službi kod poslodavca treba da zahteva da se na izjavi zabeleži dan prijema?**

Zaposleni podnosi pisanu izjavu o prestanku radnog odnosa koja obavezno sadrži dan prestanka radnog odnosa nadležnoj službi kod poslodavca i treba da zahteva da se na izjavi zabeleži dan prijema, s obzirom da od dana prijema počinje da teče otkazni rok od najmanje 15 dana.

- ❑ **Da li je Zakonom propisana posebna zaštita od otkaza ugovora o radu za zaposlene kod kojih je došlo do povrede na radu?**

Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu je propisana samo za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, odnosno, u ovim slučajevima poslodavac ne može zaposlenoj ženi da otkáže ugovor o radu. Zakon propisuje i posebnu zaštitu od otkaza ugovora o radu za predstavnike zaposlenih.

S obzirom da Zakon nije propisao posebnu zaštitu od otkaza ugovora za zaposlene kod kojih je došlo do povrede na radu, radni odnos tim zaposlenima prestaje danom dostavljanja rešenja (po propisanom postupku) ako rešenjem nije određen drugi rok.

- ❑ **Šta se smatra povredom radne discipline, odnosno ponašanjem zaposlenog, kao osnovom za davanje otkaza?**

Poslodavac svojim aktom utvrđuje one situacije koje će se smatrati povredom radne discipline, odnosno ponašanjem zaposlenog, kao osnovom za davanje otkaza.

Poslodavac treba da ceni u skladu sa svojim aktom, da li je povreda radne discipline ili ponašanje zaposlenog takvo, da su se stekli uslovi za otkaz ugovora o radu, odnosno sve olakšavajuće ili otežavajuće okolnosti koje mogu da budu osnov za davanje otkaza.

Odredbe Zakona o radu u ovom slučaju primenjuju se ukoliko posebnim zakonom iz oblasti obrazovanja nije drugačije uređeno.

- ❑ **U kojim slučajevima je poslodavac dužan da zaposlenom isplati otpremninu?**

Poslodavac je dužan da zaposlenom pre otkaza ugovora o radu, usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, isplati otpremninu u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu.

Pravo na otpremninu zaposleni ostvaruje za vreme provedeno u radnom odnosu, pri čemu se uzima u obzir ukupno vreme provedeno u radnom odnosu, bez obzira kod kog poslodavca je zaposleni bio u radnom odnosu. Po osnovu staža osiguranja koji se ne smatra radnim odnosom (samostalna delatnost, poljoprivredna delatnost, privremeni i povremeni poslovi i dr.) zaposleni nema pravo na otpremninu.

Poslodavac je dužan da isplati otpremninu i zaposlenom prilikom odlaska u penziju i to u visini od najmanje tri prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.

❑ Da li postoji obaveza poslodavca da dostavi upozorenje o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član?

Poslodavac koji je obavešten da je zaposleni član sindikata na nivou osnivača, dužan je da upozorenje o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član, a sindikat je dužan da dostavi mišljenje u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz čl. 179. tačka 1 - 6. Zakona, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

❑ Da li postoji mogućnost da poslodavac pre isteka roka od šest meseci zaposli drugo lice, na poslovima na kojima je radio zaposleni kome je prestao radni odnos kao višku?

Ukoliko se ukazala potreba za novim zapošljavanjem na poslovima na kojima je radio zaposleni kome je prestao radni odnos kao višku, poslodavac može i pre isteka roka od šest meseci da zaposli drugo lice pri čemu prednost ima zaposleni kome je prestao radni odnos. Zaposleni nema prednost ako ne ispunjava uslove za rad na tim poslovima, odnosno ako su izmenjeni uslovi na poslovima na kojima je zaposleni radio.

❑ Koliko iznosi rok zastarelosti za otkaz ugovora o radu zbog učinjene povrede radne obaveze?

Rok zastarelosti za otkaz ugovora o radu zbog učinjene povrede radne obaveze iznosi tri meseca od dana saznanja za povredu radne obaveze, odnosno šest meseci od dana kada je povreda učinjena. Zakonom su kumulativno propisani subjektivni i objektivni rok zastarelosti za otkaz ugovora o radu.

Protekom jednog od navedenih rokova nastupa zastarelost za otkaz ugovora o radu zbog učinjene povrede radne obaveze.

Imajući u vidu navedeno, istekom roka od šest meseci od dana učinjene povrede radne obaveze ne može se utvrđivati odgovornost zaposlenog za učinjenu povredu radne obaveze iako nije istekao subjektivni rok od tri meseca od dana saznanja za učinjenu povredu radne obaveze.

Međutim, ukoliko postoje indicije da se u konkretnom slučaju radi o krivičnom delu na radu ili u vezi sa radom, može se podneti krivična prijava protiv zaposlenog. Ako se u krivičnom postupku utvrdi odgovornost zaposlenog za učinjeno krivično delo, zaposlenom prestaje radni odnos, s obzirom da rok zastarelosti za otkaz ugovora o radu zbog učinjenog krivičnog dela na radu ili u vezi sa radom ističe istekom roka zastarelosti utvrđenog za to krivično delo.

❑ Na koji način se dostavlja rešenje o otkazu ugovora o radu?

Zakonom o radu utvrđeno je da se ugovor o radu otkazuje rešenjem, u pisanom obliku, i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku. Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog. Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje, dužan je da o tome sačini pisanu belešku u kojoj će navesti razloge zbog kojih nije mogla da se izvrši dostava. U tom slučaju rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

❑ Da li postoji obaveza poslodavca u svim slučajevima da pre prestanka radnog odnosa zaposlenom izvrši isplatu zaostale zarade i drugih primanja?

Bez obzira po kom osnovu je zaposlenom prestao radni odnos, obaveza je poslodavca da mu pre prestanka radnog odnosa izvrši isplatu zaostale zarade i drugih primanja.

Ukoliko poslodavac ne izvrši tu svoju obavezu, zaposleni ima pravo da pred nadležnim sudom zahteva isplatu zaostalih zarada sa zateznom zakonskom kamatom. Činjenica, da zaposlenom nisu isplaćene zaostale zarade do dana prestanka radnog odnosa, ne smatra se osnovom za vraćanje zaposlenog na rad.

Prema tome, bez obzira po kom osnovu je zaposlenom prestao radni odnos, bilo otkazom od strane zaposlenog, sporazumnim prestankom radnog odnosa, nezavisno od volje zaposlenog i poslodavca ili otkazom od strane poslodavca, obaveza je poslodavca da zaposlenom pre prestanka radnog odnosa izvrši isplatu navedenih primanja.

❑ Da li postoji mogućnost otkaza ugovora o radu u toku trajanja probnog rada?

U čl. 36. Zakona o radu propisano je da se ugovorom o radu može ugovoriti probni rad.

Probni rad može da traje najduže šest meseci.

Za vreme probnog rada poslodavac i zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana.

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

Iz navedenih odredaba Zakona proizilazi da se probni rad utvrđuje ugovorom o radu. Ugovorom o radu, zavisno od složenosti i vrste posla, utvrđuje se vreme probnog rada, koje se ne može ugovoriti u trajanju dužem od šest meseci.

Zakonom nije utvrđen način praćenja rezultata rada (obavljanja poslova) za vreme probnog rada. Stručnost i radnu sposobnost zaposlenog za rad na određenim poslovima najbolje može da prati i ocenjuje neposredni rukovodilac, o čemu treba da sačini izveštaj i dostavi ga direktoru ili zaposlenom koji je ovlašćen da odlučuje o zasnivanju i prestanku radnog odnosa. Na osnovu pokazanih rezultata rada, ovlašćeno lice kod poslodavca može da otkáže ugovor o radu.

Ugovor o radu može da se otkáže za vreme dok traje probni rad, kao i po isteku ugovorenog vremena probnog rada. Ako se ugovor o radu otkazuje u toku probnog rada otkazni rok iznosi najmanje pet radnih dana. Po isteku probnog rada, takođe može da se otkáže ugovor o radu zbog toga što zaposleni nije pokazao odgovarajuću stručnost i rezultate rada.

U svakom slučaju, poslodavac je dužan da otkaz ugovora o radu da u skladu sa čl. 185. Zakona, što znači da samo rešenje o otkazu ugovora o radu mora da sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku. Obrazloženje treba da sadrži očekivane rezultate rada koje zaposleni na probnom radu treba da ostvari, kao i razloge kojima se poslodavac rukovodio za donošenje rešenja o otkazu, a koji ukazuju da zaposleni nije zadovoljio na probnom radu, odnosno ostvario očekivane rezultate rada.

Na otkaz ugovora o radu od strane poslodavca u toku trajanja probnog rada, odnosno istekom probnog rada, u smislu čl. 36. Zakona, ne primenjuju se odredbe čl. 180. Zakona, kojima se propisuje obaveza dostavljanja upozorenja zaposlenom pre davanja otkaza ugovora o radu zbog ne ostvarivanja rezultata rada u smislu čl. 179. tačka 1. Zakona.

- Da li poslodavac može, ako usled organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, da sindikalnom predstavniku ponudi premeštaj na druge poslove ili druge mere?**

Poslodavac može, ako usled organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, da sindikalnom predstavniku ponudi premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju ili druge mere. Ovim merama sindikalni predstavnik ne može biti doveden u nepovoljniji položaj. U svakom konkretnom slučaju će se ceniti da li je predstavnik zaposlenih na taj način stavljen u nepovoljniji položaj. Ako je poslodavac postupio u skladu sa navedenim, a sindikalni predstavnik odbije ponuđeni posao, poslodavac može uz saglasnost ministarstva da otkáže ugovor o radu predstavniku zaposlenih.

Zakon o radu predviđa da poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako predstavnik zaposlenih postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, i to imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku tj. ako predstavnik zaposlenih ne postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu.

Broj sindikalnih predstavnika koji uživaju zaštitu u smislu utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sindikata sa poslodavcem, zavishno od broja članova sindikata kod poslodavca.

- Da li je protivno odredbama Zakona o radu da poslodavac ponudi sindikalnom predstavniku premeštaj na druge poslove ili rad kod drugog poslodavca?**

Poslodavac može, ako usled organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, da sindikalnom predstavniku ponudi premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju ili druge mere. Ovim merama sindikalni predstavnik ne može biti doveden u nepovoljniji položaj. U svakom konkretnom slučaju će se ceniti da li je predstavnik zaposlenih na taj način stavljen u nepovoljniji položaj. Ako je poslodavac postupio u skladu sa navedenim, a sindikalni predstavnik odbije ponuđeni posao, poslodavac može uz saglasnost ministarstva da otkáže ugovor o radu predstavniku zaposlenih.

Zakon o radu predviđa da poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako predstavnik zaposlenih postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o

radu, i to imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku tj. ako predstavnik zaposlenih ne postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu.

Broj sindikalnih predstavnika koji uživaju zaštitu u smislu utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sindikata sa poslodavcem, zavisno od broja članova sindikata kod poslodavca.

❑ Da li se u slučaju donošenja pravnosnažne odluke suda kojom je utvrđeno da je zaposlenom nezakonito prestao radni odnos, zaposleni vraća na rad?

Ako sud utvrdi da je zaposlenom nezakonito prestao radni odnos, način obračuna visine naknade štete zavisi od ostvarivanja prava zaposlenog na vraćanje na rad.

U čl. 191. Zakona o radu, propisano je da ako sud donese pravnosnažnu odluku kojom je utvrđeno da je zaposlenom nezakonito prestao radni odnos, sud će odlučiti da se zaposleni vrati na rad, ako zaposleni to zahteva.

Pored vraćanja na rad, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja mu pripadaju po zakonu, opštem aktu i ugovoru o radu i uplati doprinose za obavezno socijalno osiguranje.

Naknada štete umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa.

Ako se utvrdi da je zaposlenom nezakonito prestao radni odnos, a zaposleni ne zahteva da se vrati na rad, sud će na njegov zahtev obavezati poslodavca da zaposlenom isplati naknadu štete u iznosu od najviše 18 zarada koje bi zaposleni ostvario da radi, i to zavisno od vremena provedenog u radnom odnosu i godina života zaposlenog, kao i broja izdržavanih članova porodice.

Odluku iz čl. 191. st. 4. Zakona sud može doneti i na zahtev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obe ugovorne strane, nije moguć, s tim da se naknada štete zaposlenom dosuđuje u dvostrukom iznosu od iznosa koji se utvrđuje u skladu sa čl. 191. st. 4. Zakona.

Poslodavac i zaposleni mogu podneti zahtev iz čl. 191. st. 4. i 5. Zakona do okončanja glavne rasprave pred sudom.

Polazeći od navedenih odredaba Zakona, ako je u sudskom postupku zbog nezakonitog prestanka radnog odnosa utvrđena obaveza bivšeg poslodavca da zaposlenom isplati naknadu štete na ime izgubljene zarade i drugih primanja koja mu pripadaju po zakonu, opštem aktu i ugovoru o radu, umanjenu za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario na osnovu rada po prestanku radnog odnosa, poslodavac je dužan da izvrši i uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na isplaćene zarade, saglasno čl. 191. st. 2. Zakona. Po

pravilu ovaj vid naknade se dosuđuje uz obavezu poslodavca da zaposlenog vrati na rad u slučaju nezakonitog prestanka radnog odnosa.

Na osnovu čl. 191. st 4. i 5. Zakona, sud može da, ako utvrdi da je zaposlenom nezakonito prestao radni odnos a zaposleni ili poslodavac u postupku zahtevaju da se ne dosudi vraćanje zaposlenog na rad, utvrdi iznos naknade štete koja se određuje u visini najviše od 18, odnosno 36 zarada koje bi zaposleni ostvario da radi, u zavisnosti da li je zahtev podneo zaposleni ili poslodavac. U ovom slučaju dosuđuje se naknada štete čija visina zavisi od vremena provedenog u radnom odnosu, godina života i broja izdržanih članova porodice.

Prema tome, u navedena dva slučaja potpuno su različiti načini obračuna, karakter i visina naknade štete koju poslodavac treba da isplati zaposlenom.

□ Da li poslodavac ima pravo da zahteva vraćanje otpremnine isplaćene zaposlenom ako je pravnosnažnom sudskom odlukom poništeno rešenje o prestanku radnog odnosa zaposlenog po osnovu viška zaposlenih?

Ako je pravnosnažnom sudskom odlukom poništeno rešenje o prestanku radnog odnosa zaposlenog po osnovu viška zaposlenih, poslodavac ima pravo da zahteva vraćanje otpremnine isplaćene zaposlenom po tom osnovu.

U skladu sa čl. 191. st. 1. do 3. Zakona o radu, ako sud donese pravnosnažnu odluku kojom je utvrđeno da je zaposlenom nezakonito prestao radni odnos, sud će odlučiti da se zaposleni vrati na rad, ako zaposleni to zahteva.

Pored vraćanja na rad, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja mu pripadaju po zakonu, opštem aktu i ugovoru o radu i uplati doprinose za obavezno socijalno osiguranje.

Naknada štete umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa.

Prema tome, ako je pravnosnažnom sudskom odlukom poništeno rešenje o prestanku radnog odnosa zaposlenog po osnovu viška zaposlenih, poslodavac ima pravo da zahteva vraćanje otpremnine isplaćene zaposlenom po tom osnovu ili da se naknada štete zbog izgubljene zarade i drugih primanja umanjati za iznos koji je zaposleni ostvario po osnovu otpremnine.

Takođe, u slučaju vraćanja na rad zaposlenog, prestaju prava koja je to lice ostvarivalo u skladu sa propisima o zapošljavanju - pravo na novčanu naknadu, zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje.

□ Da li poslodavac ima obavezu da zaposlenom kome je prestao radni odnos izvrši isplatu zaostale zarade i drugih primanja?

Bez obzira po kom osnovu je zaposlenom prestao radni odnos, obaveza je poslodavca da mu pre prestanka radnog odnosa izvrši isplatu zaostale zarade i drugih primanja.

Članom 106. ranijeg Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 70/2001 i 73/2001 - ispr.), bila je propisana obaveza poslodavca da zaposlenom do dana prestanka radnog odnosa izvrši isplatu svih dospelih zarada i drugih primanja. Ukoliko poslodavac ne izvrši tu svoju obavezu, zaposleni ima pravo da pred nadležnim sudom zahteva isplatu zaostalih zarada sa zateznom zakonskom kamatom. Činjenica, da zaposlenom nisu isplaćene zaostale zarade do dana prestanka radnog odnosa, ne smatra se osnovom za vraćanje zaposlenog na rad.

Prema tome, bez obzira po kom osnovu je zaposlenom prestao radni odnos, bilo otkazom od strane zaposlenog, sporazumnim prestankom radnog odnosa, nezavisno od volje zaposlenog i poslodavca ili otkazom od strane poslodavca, obaveza je poslodavca da zaposlenom pre prestanka radnog odnosa izvrši isplatu navedenih primanja.

□ Ukoliko zaposleni, koji je sindikalni predstavnik zaposlenih, odbije zaključenje aneksa ugovora o radu radi premeštaja u drugo mesto rada, a koji ga ne bi stavio u nepovoljan položaj, da li mu poslodavac može otkazati ugovor o radu?

Ukoliko zaposleni, koji je sindikalni predstavnik zaposlenih, odbije zaključenje aneksa ugovora o radu radi premeštaja u drugo mesto rada, koji ga ne bi stavio u nepovoljan položaj, poslodavac mu, uz saglasnost ministarstva nadležnog za rad, može otkazati ugovor o radu.

U skladu sa čl. 188. Zakona o radu, poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako predstavnik zaposlenih postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, i to imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku.

Ako predstavnik zaposlenih iz čl. 188. st. 1. Zakona ne postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu.

Broj sindikalnih predstavnika koji uživaju zaštitu u smislu čl. 188. st. 1. Zakona utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sindikata sa poslodavcem, zavisno od broja članova sindikata kod poslodavca.

Poslodavac može uz saglasnost ministarstva da otkáže ugovor o radu predstavniku zaposlenih iz čl. 188. st. 1. ako odbije ponuđeni posao u smislu čl. 171. st. 1. tačka 4. Zakona.

Prema tome, poslodavac ne može predstavniku zaposlenih u smislu navedene odredbe da otkáže ugovor o radu, niti da ga na drugi način stavi u nepovoljan položaj. Ova zaštita traje za vreme obavljanja funkcije i u periodu od godinu dana po prestanku funkcije.

Poslodavac može, ako usled organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, da sindikalnom predstavniku ponudi zaključenje aneksa ugovora o radu radi premeštaja u drugo mesto rada u skladu sa čl. 171. st. 1. tačka .) Zakona i ako time sindikalnog predstavnika ne dovodi u nepovoljniji položaj. U svakom konkretnom slučaju će se ceniti da li je predstavnik zaposlenih na taj način stavljen u nepovoljniji položaj.

Ako je poslodavac postupio u skladu sa navedenim, a sindikalni predstavnik odbije ponuđeni posao, poslodavac može uz saglasnost ministarstva nadležnog za rad da otkáže ugovor o radu predstavniku zaposlenih.

- Zaštita zdravlja zaposlenih, koji po nalazu nadležnog zdravstvenog organa ili stručnog mišljenja ne mogu da rade, ili ne mogu da rade sa punim radnim vremenom, na poslovima za čije su izvršavanje zasnovali radni odnos, jer nepovoljno utiče na njihovo zdravlje.**

Poslodavac je dužan da razmatra sve mogućnosti raspoređivanja zaposlenog na odgovarajući posao, odnosno posao koji odgovara njegovom zdravstvenom stanju, tj. koji neće izazvati pogoršanje zdravstvenog stanja zaposlenog ili teže posledice, a ako aktom o sistematizaciji i organizaciji poslova nije predviđeno radno mesto koje odgovara zdravstvenim sposobnostima zaposlenog, a koje bi poslodavac, aneksom ugovora o radu, mogao da ponudi zaposlenom, u skladu sa zakonom, poslodavac ima pravo da zaposlenog proglasi viškom.

Zakon o radu, u nekoliko članova predviđa zaštitu zdravlja zaposlenih, koji po nalazu nadležnog zdravstvenog organa ili stručnog mišljenja ne mogu da rade, ili ne mogu da rade sa punim radnim vremenom, na poslovima za čije su izvršavanje zasnovali radni odnos, jer nepovoljno utiče na njihovo zdravlje.

Član 81. stav 2. Zakona utvrđuje da zaposleni sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu.

Članom 82. Zakona utvrđeno je da na poslovima na kojima postoji povećana opasnost od povređivanja, profesionalnih ili drugih oboljenja može da radi samo zaposleni koji, pored posebnih uslova utvrđenih pravilnikom, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti i doba života, u skladu sa zakonom.

Prema tome, shodno članu 81. stav 2. Zakona zaposleni ne može da obavlja određene poslove jer je lekarska komisija ocenila da zaposleni nije sposoban da obavlja poslove na sadašnjem radnom mestu, koji zahtevaju težak fizički rad, rad koji zahteva dugotrajne prinudne položaje tela, dugo stajanje i hodanje, nošenje i dizanje tereta težine od 10kg u jednom zahvatu, ni za rad u zoni nadpritiska. Dakle, poslodavac ne može da rasporedi zaposlenog na radno mesto pod ovakvim uslovima.

Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju ("Sl. glasnik RS", br. 34/2003, 64/2004 - odluka USRS, 84/2004 - dr. zakon, 85/2005 i 101/2005 - dr. zakon) ne poznaje kategoriju opasnosti od nastanka invalidnosti, a odredba člana 101. stav 2. Zakona se odnosi na zaposlene koji su po ranije važećem propisu stekli svojstvo invalida sa preostalom radnom sposobnošću, koja se odnosi na promenu radnog mesta, pa bi raspoređivanje ovih kategorija invalida na neodgovarajuća radna mesta, moglo da dovede do invalidnosti, odnosno potpune nesposobnosti za rad.

Poslodavac je dužan da razmatra sve mogućnosti raspoređivanja zaposlenog na odgovarajući posao, odnosno posao koji odgovara njegovom zdravstvenom stanju, tj. koji neće izazvati pogoršanje zdravstvenog stanja zaposlenog ili teže posledice. Ako aktom o sistematizaciji i organizaciji poslova nije predviđeno radno mesto koje odgovara zdravstvenim sposobnostima zaposlenog, a koje bi poslodavac, aneksom ugovora o radu, mogao da ponudi zaposlenom, u skladu sa zakonom, poslodavac ima pravo da zaposlenog proglasi viškom, da mu, u smislu člana 179. tačka 9. Zakona otkaže ugovor o radu uz isplatu otpremnine u skladu sa čl. 158. i 159. Zakona. Zaposleni ostvaruje i druga prava u skladu sa članom 160. Zakona koja se odnose na novčanu naknadu i pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu u skladu sa propisima o zapošljavanju.

XVII - OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

(čl. 192 - 196.)

Koji su načini vansudskog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog?

Pored mogućnosti rešavanja spora kroz proces arbitraže koji predviđa sam Zakon o radu, postoji i mogućnost rešavanja spora koji se predviđa Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova („Sl. glasnik RS“, br. 125/2004 i 104/2009). Agencija za mirno rešavanje radnih sporova, formirana navedenim Zakonom vrši vansudsko rešavanje pojedinačnih i kolektivnih radnih sporova.

Kako poslodavac ugovara sa zaposlenim skraćenje radnog vremena koje mora da uvede zbog smanjenja obima posla kod poslodavca?

Kada poslodavac na osnovu obima poslovanja utvrdi da postoji potreba za uvođenjem nepunog radnog vremena, a posebno sa stanovišta smanjenja rashoda zarada i poreza i doprinosa na zarade, donosi odluku o smanjenju radnog vremena sa punog na nepuno radno vreme. Poslodavac je obavezan da pripremi ponudu i izvrši potpisivanje anekse ugovora o radu sa svakim zaposlenim, jer se nepuno radno vreme mora ugovoriti sa svakim zaposlenim posebno.

Zaposleni koji je prihvatio smanjenje radnog vremena, automatski mora da prihvati smanjenje zarade, jer je zarada zaposlenog u direktnoj srazmeri sa vremenom provedenim na radu.

Da li je poslodavac obavezan da prihvati postupak mirnog rešavanja radnih sporova?

Poslodavac procenjuje da li želi da prihvati postupak mirenja. Načelo dobrovoljnosti je osnovno načelo u postupku mirnog rešavanja radnih sporova i u individualnim i u kolektivnim radnim sporovima.

Kako se određuje miritelj ili arbitar u slučaju mirnog rešavanja radnog spora ?

Miritelja, odnosno arbitra sporazumno određuju poslodavac i zaposleni, iz Imenika arbitara i miritelja koji je objavljen u Službenom glasniku RS i na sajtu Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije.

O izboru miritelja ili arbitra strane se sporazumno dogovaraju u roku od tri dana od dana prihvatanja postupka mirnog rešavanja kolektivnog ili individualnog radnog spora.

Ako strane u sporu sporazumno ne odrede miritelja, odnosno arbitra, u tom slučaju ga određuje direktor Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova.

❑ Ko snosi troškove u postupku mirnog rešavanja radnih sporova koji se vode pred miriteljem ili arbitrom ?

Svaka strana u sporu snosi svoje troškove u postupku mirnog rešavanja sporova, osim troškova miritelja, odnosno arbitra koji za svoj rad dobijaju nadoknadu od Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova.

Ukoliko se odluči za mirno rešavanje spora pred miriteljem ili arbitrom, poslodavac svakako smanjuje troškove koje inače plaća u sudskom sporu.

Pored visine troškova i brzina rešavanja spora je prednost koju daje prihvatanje mirnog rešavanja radnih sporova.

❑ Šta može da bude predmet individualnog radnog spora između poslodavca i zaposlenog?

Zaposleni može pisanim putem da predloži poslodavcu rešavanje individualnog spora koji postoji oko otkaza ugovora o radu, ugovaranja i isplate minimalne zarade, spora oko diskriminacije ili zlostavljanja na radu. Takođe, spor oko isplate naknade troškova za ishranu u toku rada (topli obrok), naknada troškova za dolazak i odlazak sa rada, isplata jubilarne nagrade i isplata regresa za korišćenje godišnjeg odmora mogu da budu predmet individualnog radnog spora.

Poslodavac samovoljno procenjuje da li će da prihvati rešavanje spora pred arbitrom ili ne.

Ukoliko poslodavac prihvati dostavljeni predlog za mirno rešavanje radnog spora sa zaposlenim, sporazumno vrši izbor arbitra.

U toku postupka svaka strana u sporu snosi svoje troškove, a nadoknadu troškova za rad arbitra vrši Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova.

Ako su poslodavac i zaposleni već pokrenuli pred sudom spor oko istog pravnog pitanja, dužni su da obaveste sud da će spor rešiti po pravilima Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova.

XVIII - POSEBNE ODREDBE

(čl. 197 - 204.)

- Da li poslodavac može da sa zaposlenim, koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme, zaključi ugovor radi obavljanja poslova zastupanja ili predstavljanja?**

Poslodavac može zaposlenom na neodređeno vreme da zaključi ugovor o zastupanju i predstavljanju radi obavljanja odeđenih poslova. Ugovorom se uređuje dužina trajanja ugovora, visina naknade, poslovi koje će zaposleni obavljati.

- Da li je poslodavac dužan da licu koje je kod njega na stručnom osposobljavanju i usavršavanju nadoknadi putne troškove?**

Kako u smislu odredaba Zakona o radu lice, koje zaključi ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, ne stupa u radni odnos, poslodavac nije u obavezi da mu nadoknadi putne troškove, ali su ugovorne strane slobodne da naknadu putnih troškova kao i sve ostale vrste novčanih naknada predvide samim ugovorom. Ukoliko se ugovorom ne predvidi da je poslodavac u obavezi da snosi troškove, lice koje zaključuje ugovor samo snosi troškove.

- Da li se institut prekovremenog rada može primeniti i na lica sa kojima je poslodavac zaključio ugovore o obavljanju privremenih i povremenih poslova?**

U zavisnosti od toga da li su u pitanju slučajevi koji su propisani Zakonom o radu za zaključivanje ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova, kao i od prirode konkretnih poslova i dužine njihovog trajanja, određuje se i primena instituta prekovremenog rada za zaposlene na neodređeno i određeno vreme kao i angažovanje lica preko omladinske i studentske zadruge.

- Dužina trajanja ugovora o privremenim i povremenim poslovima?**

Jedno lice može kod istog poslodavca da radi najduže 120 radnih dana na jednom poslu, a po završetku tog posla, može da zaključi ugovor o privremenim i povremenim poslovima za obavljanje nekog drugog posla. Jedno lice može da radi kod istog poslodavca više meseci u toku jedne kalendarske godine, prelazeći sa jednog na drugi privremeni, odnosno povremeni posao.

Zakon o radu u čl. 197. predviđa mogućnost da poslodavac, za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini, zaključi ugovor o privremenim i povremenim poslovima sa nezaposlenim licem, licem koje radi sa nepunim radnim vremenom - do punog radnog vremena, korisnikom starosne penzije, kao i sa licem koje je član omladinske ili studentske zadruge a koje nije starije od 30 godina.

Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova ne može se zaključiti i sa licem koje je korisnik porodične penzije iz razloga što, u skladu sa propisima koji regulišu penzijsko i invalidsko osiguranje, sticanje osiguranja po osnovu obavljanja privremenih i povremenih poslova, bi moglo da utiče na gubitak stečenog prava na porodičnu penziju.

❑ Da li postoji smetnja da se ugovor o privremenim i povremenim poslovima zaključi sa licima koja su već bila u radnom odnosu na određeno vreme kod istog poslodavca?

Ne postoji smetnja da se ugovor o privremenim i povremenim poslovima zaključi sa licima koja su već bila u radnom odnosu na određeno vreme kod istog poslodavca, ako su ta lica u vreme zaključivanja ugovora nezaposleni, zaposleni koji rade nepuno radno vreme ili korisnici starosne penzije.

Poslovi koji se obavljaju po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima mogu, a ne moraju, da budu utvrđeni pravilnikom o sistematizaciji. Ako su utvrđeni pravilnikom o sistematizaciji, to može biti privremena zamena određenog zaposlenog ili povećan obim posla i sl.

XIX - ORGANIZACIJE ZAPOSLENIH I POSLODAVACA

(čl. 205 - 239.)

Koji pravni akt uređuje upis udruženja poslodavaca u nadležni registar udruženja poslodavaca?

Postupak upisa u Registar udruženja poslodavaca, koji se vodi kod Ministarstva rada i socijalne politike Republike Srbije, regulisan je Pravilnikom o upisu udruženja poslodavaca u Registar („Sl. glasnik RS“, br. 29/2005).

Šta se smatra dokazima prilikom utvrđivanja reprezentativnosti udruženja poslodavaca za granu, grupu, podgrupu ili delatnost odnosno udruženja poslodavaca na određenoj teritorijalnoj jedinici?

Da bi se udruženje poslodavaca smatralo reprezentativnim, potrebno je da je upisano u Registar udruženja poslodavaca nadležnog ministarstva i da u svom članstvu ima 10% poslodavaca u odnosu na ukupan broj poslodavaca u datoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice, koji zapošljavaju 15% od ukupnog broja zaposlenih u datoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

Ukupan broj poslodavaca i zaposlenih u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice utvrđuje se na osnovu podataka organa nadležnog za poslove statistike (Republički zavod za statistiku), odnosno drugog organa koji vodi odgovarajuću evidenciju (Agencija za privredne registre).

Za utvrđivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca nadležan je Odbor za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca, kome se podnosi zahtev i isti sadrži izjave lica ovlašćenog za zastupanje i predstavljanje o broju poslodavaca – članova udruženja i o broju lica koja zapošljavaju poslodavci - članovi udruženja (procentualno izraženi u odnosu na ukupan broj poslodavaca i zaposlenih).

U postupku utvrđivanja ili preispitivanja reprezentativnosti, Odbor može od udruženja poslodavaca zatražiti i druge dokaze o pristupanju poslodavaca udruženju poslodavaca, kao što su: pristupnice, sporazumi o pristupanju ili izjave poslodavaca, dokaze o tome da je poslodavac i dalje aktivan privredni subjekat, itd.

Odbor, nakon razmatranja zahteva za utvrđivanje/preispitivanje reprezentativnosti, podnosi predlog Ministru nadležnom za rad, koji donosi rešenje o utvrđivanju reprezentativnosti udruženja poslodavaca.

❑ Da li su udruženja poslodavaca u obavezi da primenjuju odredbe Zakona o udruženjima i u skladu s njim izvrše preregistraciju u Agenciji za privredne registre?

U skladu sa zaviničnim stavom Ministarstva državne uprave i lokalne samouprave Republike Srbije, udruženja poslodavaca registrovana u skladu sa Zakonom o radu nisu obavezna da primenjuju Zakon o udruženjima („Sl. glasnik RS“, br. 51/2009), a samim tim nisu u obavezi da izvrše preregistraciju u Agenciji za privredne registre.

❑ Koje su obaveze sindikata prema poslodavcu u vezi sa upisom u Registar sindikata Ministarstva rada i socijalne politike Republike Srbije?

Sindikata je dužan da dostavi poslodavcu akt o upisu u Registar sindikata i odluku o izboru predsednika i članova organa sindikata, u roku od osam dana od dana dostavljanja akta o upisu sindikata u Registar, odnosno od dana izbora organa sindikata.

Sindikata se osniva opštim aktima sindikata kojim se utvrđuje, unutrašnja organizacija, izbor organa i sva druga pitanja od značaja za rad i delovanje sindikata kao i sva pitanja vezana za lica ovlašćena za zastupanje i predstavljanje sindikata.

❑ Koji su uslovi i ko utvrđuje reprezentativnost sindikata kod poslodavca?

Zakonom o radu u čl.19. propisano je da se reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra sindikat koji ispunjava uslove iz čl. 218. Zakona i u koji je učlanjeno najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac u prisustvu predstavnika zainteresovanih sindikata. Ukoliko poslodavac ne utvrdi reprezentativnost u roku od 15 dana od dana dostavljanja zahteva ili sindikat smatra da odluka o reprezentativnosti nije doneta u skladu sa Zakonom o radu, sindikat se može obratiti Odboru za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca.

XX - KOLEKTIVNI UGOVORI

(čl. 240 - 267.)

Da li postoji obaveza zaključivanja kolektivnog ugovora?

Zakon o radu, u skladu sa Konvencijom MOR-a br. 98, ne propisuje obavezu zaključivanja kolektivnog ugovora, ali utvrđuje obavezu učesnika kolektivnog pregovaranja da vode pregovore u dobroj volji u cilju njegovog zaključenja.

Ukoliko se u toku pregovora ne postigne saglasnost za zaključenje kolektivnog ugovora u roku od 45 dana od dana započinjana pregovora, učesnici mogu da obrazuju arbitražu za rešavanje spornih pitanja.

Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova („Sl. glasnik RS“, br. 125/2004 i 104/2009) je propisao da je za postupak arbitraže u datom slučaju, nadležna Agencija za mirno rašavanje radnih sporova.

Na koje poslodavce se odnosi obaveza primene opšteg kolektivnog ugovora?

Opšti kolektivni ugovor neposredno se primenjuje i obavezuje sve poslodavce koji su u vreme zaključivanja ugovora bili članovi udruženja poslodavaca - potpisnika ugovora.

Opšti kolektivni ugovor obavezuje i poslodavce koji su naknadno postali članovi udruženja poslodavaca - potpisnika ugovora, od dana pristupanja udruženju poslodavaca.

Poslodavci koji istupe iz članstva udruženja poslodavaca - potpisnika opšteg kolektivnog ugovora, u obavezi su da primenjuju kolektivni ugovor, šest meseci od dana istupanja iz članstva.

Ministar nadležan za poslove rada može da donese odluku da se opšti kolektivni ugovor ili pojedine njegove odredbe primenjuju na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora, tj. da se opšti kolektivni ugovor ili pojedini njegovi delovi odnose na sve poslodavce na teritoriji Republike Srbije.

Na koje poslodavce se odnosi obaveza primene posebnog kolektivnog ugovora?

Poseban kolektivni ugovor se zaključuje na nivou određene grane, grupe, podgrupe ili delatnosti. Poseban kolektivni ugovor neposredno se primenjuje i obavezuje sve poslodavce koji su u vreme zaključivanja ugovora bili članovi udruženja poslodavaca - potpisnika ugovora.

Poseban kolektivni ugovor obavezuje i poslodavce koji su naknadno postali članovi udruženja poslodavca - potpisnika ugovora, od dana pristupanja udruženju poslodavaca.

Poslodavci koji istupe iz članstva udruženja poslodavaca - potpisnika posebnog kolektivnog ugovora, u obavezi su da primenjuju kolektivni ugovor, šest meseci od dana istupanja iz članstva.

Ministar nadležan za poslove rada može da donese odluku da se poseban kolektivni ugovor ili pojedine njegove odredbe primenjuju na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora tj. da se poseban kolektivni ugovor ili pojedini njegovi delovi odnose na sve poslodavce u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti za koju je ugovor zaključen.

❑ U kojim slučajevima sindikati mogu zaključiti sporazum o udruživanju radi učestvovanja u zaključivanju kolektivnog ugovora?

Samo ako nijedan sindikat kod poslodavca ne ispunjava uslove reprezentativnosti, sindikati mogu zaključiti sporazum o udruživanju radi učestvovanja u zaključivanju kolektivnog ugovora.

Ako sindikati, koji u svom članstvu imaju manje od 15% zaposlenih kod poslodavca (ne ispunjavaju uslov reprezentativnosti), zakluče sporazum o udruživanju, oni neće steći svojstvo reprezentativnosti u smislu Zakona i ostvarivati prava reprezentativnog sindikata, te poslodavac nije u obavezi da donese rešenje o njihovoj reprezentativnosti. Zaključeni sporazum o udruživanju omogućava da, kada ne postoji reprezentativni sindikat kod poslodavca, drugi sindikati udruživanjem omoguće da njihovo ukupno članstvo (najmanje 25% zaposlenih) pristupi zaključivanju kolektivnog ugovora kod poslodavca.

U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca reprezentativni sindikat je dužan da saraduje sa sindikatom u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih kod poslodavca, radi izražavanja interesa zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

❑ Ko može da bude član odbora za pregovore?

Član odbora za pregovore za zaključivanje kolektivnog ugovora može da bude lice koje nije zaposleno kod poslodavca, ako ima ovlašćenje nadležnog organa sindikata za učestvovanje u pregovorima za zaključivanje kolektivnog ugovora.

Predstavnici sindikata i poslodavaca, odnosno udruženja poslodavaca, koji učestvuju u pregovaranju za zaključivanje kolektivnog ugovora i zaključuju kolektivni ugovor moraju da imaju ovlašćenje svojih organa.

- ❑ **Da li postoje zakonske smetnje da se izmene i dopune kolektivnog ugovora zaključe između poslodavca i jednog reprezentativnog sindikata ukoliko drugi reprezentativni sindikat, koji takođe učestvuje u pregovorima, ne prihvati da zaključi izmene i dopune kolektivnog ugovora?**

Nema zakonskih smetnji da se izmene i dopune kolektivnog ugovora zaključe između poslodavca i jednog reprezentativnog sindikata ukoliko drugi reprezentativni sindikat, koji takođe učestvuje u pregovorima, ne prihvati da zaključi izmene i dopune kolektivnog ugovora. Zakonom je propisana obaveza učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora da pregovaraju (ne i obaveza potpisivanja, odnosno zaključivanja) kada se radi o zaključivanju novog ili o izmenama i dopunama važećeg kolektivnog ugovora.

Ako jedan od dva reprezentativna sindikata - učesnika u pregovorima za zaključivanje izmena i dopuna kolektivnog ugovora kod poslodavca, ne prihvati da zaključi odnosno potpiše izmene i dopune kolektivnog ugovora, nema zakonskih smetnji da se isti zaključi između poslodavca i drugog reprezentativnog sindikata. Tako zaključen kolektivni ugovor (izmene i dopune) smatra se zaključenim u skladu sa Zakonom i primenjuje se na sve zaposlene kod poslodavca.

Ako se u toku pregovora ne postigne saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 45 dana od dana započinjanja pregovora, učesnici mogu da obrazuju arbitražu za rešavanje spornih pitanja. Ukoliko nije obrazovana arbitraža u skladu sa Zakonom, sporovi koji nastanu povodom zaključivanja, izmena i dopuna ili primene kolektivnih ugovora rešavaju se u skladu sa Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova.

DOKUMENTACIJA KOJU JE POSLODAVAC DUŽAN DA POSEDUJE U VEZI SA RADNOPRAVNIM ODNOSIMA

I - UVOD

U skladu sa Zakonom o radu i drugim relevantnim zakonskim i podzakonskim aktima, poslodavac je u obavezi da donese i u svojim prostorijama čuva određenu dokumentaciju. Predmetna dokumentacija se odnosi pre svega na regulisanje radnopravnih odnosa unutar privrednog subjekta, i to kako kroz donošenje opštih akata, kojima se na opšti način uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, tako i kroz donošenje pojedinačnih akata, kojima se reguliše pojedinačni odnos poslodavca i svakog zaposelnog ponaosob.

U daljem tekstu sledi spisak svih potrebnih propisanih akata (dokumentacije), uz njihov kraći opis.

II - ZAKONOM PROPISANA DOKUMENTACIJA

1. **Poslodavac je u cilju regulisanja opštih prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa kao i organizacione strukture radnih mesta u obvezi da poseduje sledeća opšta akta:**
 - a. **Kolektivni ugovor kod poslodavaca** – sklopljen između poslodavaca i reprezentativnog sindikata ili saveta zaposlenih (videti čl. 3. st.1 i čl. 240 – 267. Zakona o radu) ili
 - b. **Pravilnik o radu** – pravilnik donosi upravni odbor ili direktor ili preduzetnik. Pravilnik o radu prestaje da važi stupanjem na snagu kolektivnog ugovora kod poslodavca (čl. 3. st. 2 – 5. Zakona o radu);
 - c. **Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova** - pravilnik donosi direktor odnosno preduzetnik, (čl. 24. Zakona o radu).

2. **Poslodavac, u cilju vođenja evidencije i regulisanja odnosa sa pojedinačnim zaposlenima u obavezi je da u svojoj arhivi čuva:**

- a. **Ugovor o radu (na određeno ili neodređeno vreme)** – potpisan od strane poslodavca i zaposlenog i overen pečatom poslodavca. Ugovor mora da sadrži sve elemente predviđene Zakonom o radu (čl. 30 – 33.);
 - b. **Aneks Ugovora o radu** – ukoliko dolazi do promena Ugovora o radu neophodno je da se zaključi aneks ugovora o radu u pisanoj formi;
 - c. **Radnu knjižicu** – popunjenu, pun naziv poslodavaca i datum stupanja na rad zaposlenog. Poslodavac ima obavezu da radnu knjižicu vrati zaposlenom u trenutku prestanka radnog odnosa sa upisanim datumom prestanka radnog odnosa i pečatom i potpisom odgovornog lica u preduzeću;
 - d. **Obrasce (E-3, M-1 i M)**
 - i. **E-3** - za prijavu o zasnivanju/prestanku radnog odnosa;
 - ii. **M-1** – za prijavu na penzijsko i invalidsko osiguranje;
 - iii. **M** – za prijavu na zdravstveno osiguranje;
 - e. **Ostale obaveze** – Pored navedene dokumentacije, poslodavac ima i obavezu da:
 - i. zaposlenom prilikom stupanja na rad dostavi fotokopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje (osiguranje za slučaj nezaposlenosti, penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje);
 - ii. vodi matičnu evidenciju obračuna o zaradi i naknadi zarade;
 - iii. zaposlenima svaki mesec dostavi obračun zarade – platni listić.
- 3. Poslodavac, ima obavezu da zaposlenom na osnovu Zakona o radu ili na osnovu molbe zaposlenog, izda:**
- a. **Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora** – izdaje se na molbu zaposlenog koji je ostvario pravo na godišnji odmor. Rešenjem se utvrđuje broj dana godišnjeg odmora i način korišćenja. Rešenje takođe sadrži pouku o pravnom leku za zaposlenog. Izdaje se najkasnije 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora (čl. 68 - 75. Zakona o radu);
 - b. **Rešenje o odsustvu uz naknadu zarade** – izdaje se na molbu zaposlenog (čl. 77. Zakona o radu);
 - c. **Rešenje o neplaćenom odsustvu** – izdaje se na molbu zaposlenog, pri čemu zaposlenom sva prava i obaveze po osnovu radnog odnosa miruju (čl. 78. Zakona o radu);
 - d. **Rešenje o mirovanju radnog odnosa** – izdaje se u slučajevima predviđenim (čl. 79. Zakona o radu);
 - e. **Rešenje o porodijskom odsustvu i odsustvu radi nege deteta** –

Izdaje se zaposlenoj ženi za vreme trudnoće najranije 45 dana, a najkasnije 28 dana pre dana određenog za porođaj (čl. 94 – 95. Zakon o radu);

- f. **Rešenje o privremenom udaljavanju sa radnog mesta** – izdaje se zaposlenom u slučajevima predviđenim čl. 165. Zakona o radu;
- g. **Rešenje o prestanku radnog odnosa** – izdaje se zaposlenom prilikom prestanka radnog odnosa. U slučaju otkaza od strane poslodavca Rešenju prethodi Upozorenje za postojanje razloga za otkaz ugovora o radu. (čl.179 -191. Zakona o radu).

4. Poslodavac ima obavezu, da pored navedene dokumentacije, čuva i ugovore sklopljene sa licima van radnog odnosa, i to:

- a. Ugovore o privremenim i povremenim poslovima
- b. Ugovore o delu
- c. Ugovore o zastupanju i predstavljanju
- d. Ugovore o stručnom osposobljavanju i usavršavanju
- e. Ugovore o dopunskom radu.

5. Poslodavac je u obavezi, da u skladu sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu i ostalim podzakonskim aktima u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu, poseduje:

- a. **Pre početka obavljanja delatnosti:**
 - i. Rešenje o ispunjenosti propisanih uslova u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.
- b. **Dokumentacija o proceni rizika**
 - i. Odluka o pokretanju postupka procene rizika
 - ii. Plan sprovođenja postupka procene rizika
 - iii. Akt o proceni rizika
- c. **Stručni nalazi**
 - i. stručni nalaz o izvršenom pregledu i ispitivanju opreme za rad
- d. **Upustva**
 - i. Upustvo za upotrebu opreme za rad
 - ii. Upustvo za bezbedan rad
- e. **Evidenciju u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu** – postoji četrnaest vrsta obrazaca, a poslodavaca je dužan da čuva sledeće obrasce:
 - i. Obasce br. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13 i 14 – 40 godina
 - ii. Obasce br. 8, 9 i 10 – šest godina od dana prestanka važenja stručnog nalaza, odnosno izveštaja

- iii. Obrazac broj 7 – tri godine od dana prestanka korišćenja opasne materije
- f. **Izveštaji**
 - i. Izveštaj o povredi na radu
 - ii. Izveštaj o profesionalnom oboljenju
 - iii. Izveštaj o oboljenju u vezi sa radom
 - iv. Izveštaj o izvršenom prethodnom lekarskom pregledu zaposlenog
 - v. Izveštaj o periodičnom lekarskom pregledu zaposlenog

Ovo predstavlja spisak najbitnijih dokumenata vezanih za bezbednost i zdravlje na radu koje poslodavac mora da poseduje kako bi olakšao upravljanje rizicima i kako bi se zadovoljile zakonske obaveze.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

349.22(497.11)(035)
331.104(497.11)(035)

ZAKON o radu : najčešće postavljana
pitanja / [Nataša Zavoda ... et al.]. -
Beograd : Globe Design, 2010 (Beograd : Globe
Design). - 64 str. ; 30 cm

Tiraž 4.000.

ISBN 978-86-88279-01-7

1. Завођа, Наташа, 1967- [аутор]
а) Рад - Србија - Приручници б) Радни
односи - Србија - Приручници
COBISS.SR-ID 175217164



УНИЈА
ПОСЛОДАВАЦА
СРБИЈЕ

UNIJA POSLODAVACA SRBIJE

Stevana Markovića 8

Beograd, Zemun

Tel. +381 11 316 02 48

Fax. +381 11 2610 988

info@poslodavci.rs

www.poslodavci.rs