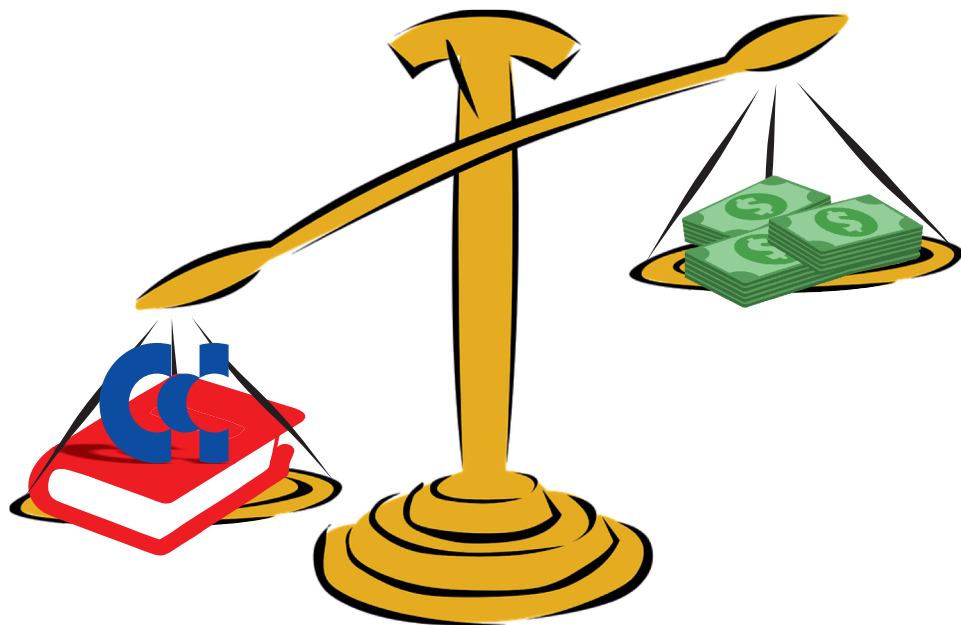


Željka Jorgić Đokić

Pravni priručnik za sindikalne aktiviste

Sindikalna škola „U znanju je snaga“



Novi Sad, 2016.

Željka Jorgić Đokić

Pravni priručnik za sindikalne aktiviste

Sindikalna škola - "U znanju je snaga"

Novi Sad, 2016.

PROJEKAT: SINDIKALNA ŠKOLA - „U ZNANJU JE SNAGA!“

Željka Jorgić Đokić

PRAVNI PRIRUČNIK ZA SINDIKALNE AKTIVISTE

Izdavač:

SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA VOJVODINE

Štampa:

Štamparija „FELJTON“, Novi Sad

ISBN 978-86-920579-0-8

Tiraž:

500

Projekat podržan od:



Pravni priručnik za sindikalne aktiviste pruža informacije i objašnjenja koji su korisni za unapređenje znanja i sposobnosti članova sindikata. Cilj projekta Sindikalna škola: "U znanju je snaga", u okviru kog je kreiran ovaj priručnik, jeste stvaranje snažanog sindikalnog pokreta sa obrazovanim sindikalnim liderima i članstvom, koji su u stanju da aktivno učestvuju u stvaranju boljih radnih prava, sprečavanju diskriminacije i unapređenju jednakosti. Dugoročni cilj je uspostavljanje kvalitetnog i kontinuiranog sistema obrazovanja sindikalnih aktivista radi jačanja sindikalnog pokreta i ostvarivanja boljih uslova rada..

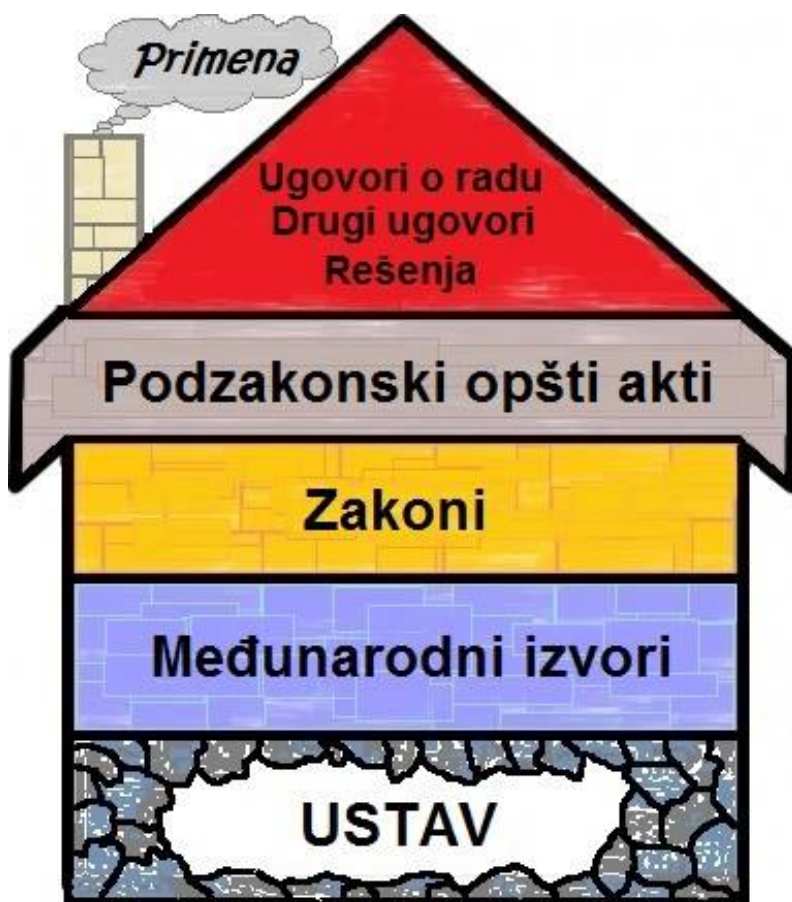
Priručnik je napisan zahvaljujući podršci Međunarodnog centra Olof Palme (Olof Palme International Center), krovne organizacije švedskog radničkog pokreta, koji u duhu demokratije, zaštite ljudskih prava i solidarnosti podržava radnički pokret širom sveta.

Stručni tekst sadržan u Priručniku odnosi se na propise koji važe na dan objavljivanja Priručnika. Svi izneti stavovi su stručni stavovi, odnosno shvatanja autora teksta, koja se baziraju na tumačenju pozitivnopravnih normi i ne predstavljaju obavezujuće instrukcije.

Autor

I IZVORI RADNOG PRAVA

Pravila radnog prava nalaze se u Ustavu Republike Srbije, opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava i potvrđenim međunarodnim ugovorima, velikom broju zakona, podzakonskim opštim aktima i u različitim pojedinačnim aktima (*ugovor o radu, drugi ugovori, rešenja*). Ovi pravni akti razlikuju se po raznim osnovima (*po donosiocu, subjektima na koje se primenjuju, opštosti i td.*), ali je najvažnije njihovo prepoznavanje po pravnoj snazi.



* izvori radnog prava prema pravnoj snazi

1. USTAV

Ustav Republike Srbije ("Sl. glasnik RS", br. 98/2006) najviši je pravni akt u Republici Srbiji. On postavlja pravne osnove i okvire za uređenje svih odnosa u državi, uključujući i radnopravne odnose, a svi ostali pravni akti, opšti i pojedinačni, moraju biti u skladu sa Ustavom.

Ustav garantuje pravo na rad i slobodan izbor rada, dostupnost svih radnih mesta pod jednakim uslovima, pravo na poštovanje dostojanstva ličnosti radnika na radu, na bezbedne i zdrave uslove rada i zaštitu na radu, ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni odmor, plaćen godišnji odmor, pravičnu naknadu za rad, pravo na pravnu zaštitu u slučaju prestanka radnog odnosa, pravo na štrajk, pravo na socijalnu zaštitu, slobodu okupljanja, slobodu udruživanja i druga prava i slobode koja su od značaja za oblast rada.

Ustav uglavnom sadrži načela i opšte norme čija direktna primena nije moguća, a ređe norme koje se mogu neposredno primenjivati. Zbog toga se ustavne odredbe najčešće koriste kao temelj i okvir nekog prava iz oblasti rada, koje je detaljno i konkretno uređeno zakonima i drugim pravnim aktima.

2. OPŠTEPRIHVAĆENA PRAVILA MEĐUNARODNOG PRAVA I POTVRĐENI MEĐUNARODNI UGOVORI

Opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava i potvrđeni međunarodni ugovori su međunarodne konvencije, deklaracije, povelje, ugovori, direktive, sporazumi, preporuke i sl., dvostrani ili višestrani, koje je prihvatila, odnosno zaključila i potvrdila (ratifikovala) naša država. Ratifikacija međunarodnih ugovora vrši se u formi zakona (ređe u formi uredbe) i oni tako postaju deo domaćeg pravnog poretka.

Potvrđeni međunarodni ugovori ne smeju biti u suprotnosti sa Ustavom, a zakoni i drugi opšti akti doneti u Republici Srbiji ne smeju biti u suprotnosti sa potvrđenim međunarodnim ugovorima i opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava.

Za radnopravne odnose u Srbiji najvažniji su akti Organizacije Ujedinjenih Nacija (Opšta deklaracija Ujedinjenih Nacija o ljudskim pravima, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima i dr.), Saveta Evrope (Evropska konvencija o ljudskim pravima, Revidirana Evropska socijalna povelja i dr.) i Međunarodne organizacije rada (konvencije i preporuke).

2.1 MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA (MOR)

Međunarodna organizacija rada je specijalizovana agencija Organizacije Ujedinjenih Nacija čiji je cilj promocija socijalne pravde i ljudskih, odnosno radnih i socijalnih prava na svetskom nivou. Osnovana je 1919. godine i jedina je preostala međunarodna organizacija Versajskog ugovora, koju je 1946. godine pružio sistem UN.

Ova organizacija je formirana na tripartitnoj osnovi – organe MOR-a čine predstavnici vlada, radničkih i poslodavačkih organizacija iz država članica i sve odluke donose se na taj način.

MOR formuliše međunarodne standarde rada u formi konvencija ili preporuka, postavljajući minimum standarda u vezi sa osnovnim radnim pravima poput slobode udruživanja, prava organizovanja, kolektivnog pregovaranja, ukidanja prinudnog rada, jednakosti u pružanju jednakih šansi i tretmana, kao i drugih standarda koji regulišu uslove koji se odnose na čitav spektar pitanja iz radnog prava.

U Srbiji je na snazi više od 70 konvencija i preko 20 preporuka MOR-a, a među najvažnije spadaju: Konvencija MOR-a br.87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, Konvencija MOR-a br.98 o primeni principa prava organizovanja i kolektivnog pregovaranja, Konvencija MOR-a br.135 o zaštiti i olakšicama koje se pružaju predstavnicima radnika u preduzeću, Konvencija MOR-a br.132 o plaćenom godišnjem odmoru i dr.

Evropska Unija

Republika Srbija ima status kandidata za članstvo u Evropskoj Uniji, što znači da pravni akti Evropske Unije još uvek nisu formalnopravno obavezujući za našu zemlju, ali je Srbija dužna da u procesu pristupanja svoje zakonodavstvo uskladi sa zakonodavstvom Evropske Unije.

3. ZAKONI

Svi zakoni doneti u Republici Srbiji moraju biti saglasni sa Ustavom, a ne smeju biti u suprotnosti sa **potvrđenim međunarodnim ugovorima i opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava**.

Svi podzakonski opšti akti Republike Srbije, opšti akti organizacija kojima su poverena javna **ovlašćenja, političkih stranaka, sindikata i udruženja građana** i kolektivni ugovori, kao i statuti, odluke i svi drugi opšti akti autonomnih pokrajina i jedinica lokalne samouprave moraju biti saglasni sa zakonom.

Zakoni su najvažniji izvori radnog prava u Srbiji, a među njima je najznačajniji **Zakon o radu**, koji je donet 2005. godine, a poslednje izmene i dopune vršene su 2014. godine. Zakon o radu **primarno se primenjuje** na radnoporavne odnose u tzv. privatnom sektoru, a njegove odredbe primenjuju se i na zaposlene u državnim organima, pokrajinskim i organima lokalne samouprave i javnim službama, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo, ako zakonom nije drugačije određeno - *supsidijarna primena*.

Osim Zakona o radu, koji je opšti i sistemski zakon, **postoji veliki broj drugih zakona koji uređuju oblast rada**. To su zakoni koji regulišu radnopravne odnose u **pojednim oblastima rada, delatnostima ili u odnosu na određene kategorije zaposlenih** (npr. *Zakon o državnim službenicima, Zakon o platama državnih službenika i nameštenika, Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja i dr.*), kao i zakoni koji uređuju **neko pitanje, temu ili oblast u vezi sa radom, koji nisu regulisani ili nisu u potpunosti regulisano Zakonom o radu** (*Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, Zakon o štrajku i dr.*).

4. PODZAKONSKI OPŠTI PRAVNI AKTI

Podzakonski opšti pravni akti su opšti pravni akti **niži od zakona**, koje donose različiti subjekti (*državni, pokrajinski i organi lokalne samouprave, sindikati, privredna društva, udruženja, druga pravna lica*), a čija svrha je **razrada pojedinih zakona, tj. detaljnije i konkretnije uređenje prava i obaveza predviđenih zakonom**. Podzakonski opšti pravni akti moraju biti saglasni zakonu.

Za oblast radnog prava najvažniji su:

- podzakonski opšti pravni akti republičkih, pokrajinskih i organa lokalne samouprave (*uredbe, pravilnici, statuti, odluke i dr.*)

- kolektivni ugovori
- opšti pravni akti poslodavca (*statut, osnivački akt, pravilnici, kodeksi i dr.*)
- opšti pravni akti sindikata (*statut, pravila o radu, pravilnik o materijalno-finansijskom poslovanju i dr.*)

5. UGOVOR O RADU I DRUGI POJEDINAČNI PRAVNI AKTI

Pojedinačni pravni akti su **ugovor o radu, drugi ugovori, rešenje o zasnivanju radnog odnosa i druga rešenja i odluke** kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz oblasti rada na individualnom, pojedinačnom planu - u odnosu na pojedinca.

Obaveza objavljivanja opštih pravnih akata

Ustav, zakoni i podzakonski opšti pravni akti su **opšti pravni akti** jer sadrže opšte pravne norme – norme koje se odnose na neodređen broj istih ili istovrsnih slučajeva, odnosno na neodređen broj lica koja se nalaze u istoj situaciji ili mogu doći u istu situaciju.

Svaki opšti pravni akt mora se objaviti najmanje 8 dana pre nego što bi trebalo da **stupi na snagu, tj. stupa na snagu najranije osmog dana od dana objavljivanja**. Opšti pravni akt može stupiti na snagu i ranije, ali samo ako za to postoje **naročito opravdani razlozi** utvrđeni prilikom njegovog donošenja. Razlozi se moraju navesti u samom pravnom aktu.

Opšti pravni akti se objavljuju:

- republički, pokrajinski i opšti akti lokalne samouprave - u njihovim službenim glasilima
- opšti i poseban kolektivni ugovor - u „Službenom glasniku RS“
- ostali kolektivni ugovori - na način koji je određen u tim ugovorima
- opšti akti poslodavca - na njegovoj oglasnoj tabli ili na zvaničnom sajtu
- opšti akti sindikata - na oglasnoj tabli sindikata ili na zvaničnom sajtu.

6. ODNOS ZAKONA, KOLEKTIVNIH UGOVORA I UGOVORA O RADU

Zakon o radu posvećuje posebnu pažnju odnosu zakona, kolektivnih ugovora i ugovora o radu i utvrđuje jasna hijerarhijska pravila između ovih izvora radnopravnih normi.

Opšti i poseban kolektivni ugovor moraju biti u saglasnosti sa zakonom, a kolektivni ugovor kod poslodavca ili pravilnik o radu (*ako nema kolektivnog ugovora*) i ugovor o radu moraju biti u saglasnosti sa zakonom, odnosno sa opštim i posebnim kolektivnim ugovorom koji obavezuju konkretnog poslodavca.



* hijerarhijski odnos zakona, kolektivnih ugovora i ugovora o radu

Zakon postavlja granice i garantuje minimum prava i zaštite za zaposlene. Što je pravni akt niži i konkretniji u odnosu na zakon, to bi trebalo da je povoljniji za zaposlene.

Pravnim aktom niže pravne snage **moгу se utvrditi veća prava i povoljniji uslovi rada za zaposlene** od prava i uslova koji su utvrđeni pravnim aktom više pravne snage, **a ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada** u odnosu na viši pravni akt.

Kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu i ugovorom o radu **moгу se utvrditi i druga prava za zaposlene koja nisu utvrđena zakonom**, osim ako zakon ne kaže drugačije.

Ako kolektivni ugovor/pravilnik o radu sadrži manja prava ili nepovoljnije uslove rada za zaposlene od uslova utvrđenih zakonom, **primenjuju se odredbe zakona**.



*** povoljnosti koje zaposleni može dobiti pojedinim pravnim aktima**

Ništave su odredbe ugovora o radu:

- kojima su utvrđeni nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca/pravilnikom o radu ili
- se zasnivaju na netačnom obaveštenju od strane poslodavca o pojedinim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog.

Ništavost ovih odredaba utvrđuje se **pred nadležnim sudom**, a pravo da se zahteva ništavost **ne zastareva**.

II OSNOVNI RADNOPRAVNI INSTITUTI U ZAKONU O RADU

Najvažniji zakon za oblast rada u Republici Srbiji je **Zakon o radu** ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014), koji je donet 2005. godine, a poslednje izmene i dopune vršene su 2014. godine.

Zakon o radu je **opšti zakon**, što znači da se primenjuje na sve zaposlene na teritoriji RS (*domaće i strane državljane i lica bez državljanstva*), na zaposlene koje je poslodavac iz Srbije uputio na rad u inostranstvo, kao i na sve oblasti rada, osim ako zakonom nije drukčije predviđeno.

Zakon o radu je **sistemski zakon**, što znači da su najznačajniji radnopravni instituti obuhvaćeni ovim zakonom, odnosno njime su uređena najvažnija prava, obaveze i odgovornosti iz oblasti rada.

Postoje **izuzeci** u odnosu na pravilo da je Zakon o radu opšti i sistemski zakon.

U odnosu na **pojedine oblasti rada, delatnosti ili kategorije zaposlenih** Zakon o radu **nije primaran, već supsidijaran izvor prava**. U tim slučajevima postoji poseban zakon (*ili više njih*) koji je specijalan u odnosu na Zakon o radu, ima prioritet u primeni, tj. izuzima primenu Zakona o radu. Posebnim zakonom pojedina pitanja iz oblasti rada mogu biti uređena povoljnije ili nepovoljnije za zaposlenog ili samo drugačije u odnosu na Zakon o radu. Kad je neko pitanje uređeno posebnim zakonom, primenjuje se taj, poseban zakon, a na sva pitanja koja nisu uređena specijalnim zakonom, primenjuje se Zakon o radu, kao supsidijaran. Posebnim zakonima uređuju se radni odnosi u državnim organima, organima autonomne pokrajine i lokalne samouprave, javnim službama, policiji, vojsci i dr., kao i radni odnosi lica koja je poslodavac uputio na rad u inostranstvo.

Zakon o radu, iako sistemski zakon, **ne uređuje sve radnopravne institute**. Postoji niz zakona koji uređuju neko pitanje, temu ili oblast u vezi sa radom, koje nije regulisano Zakonom o radu (*npr. Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, Zakon o štrajku, Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, Zakon o socijalno-ekonomskom savetu, Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, Zakon o zdravstvenom osiguranju, Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, Zakon o zaštiti uzbunjivača, Zakon o volontiranju, Zakon o uređenju sudova, Zakon o parničnom postupku, Zakon o inspekcijском nadzoru, Krivični zakonik i mnogi drugi*).

U daljem izlaganju biće prikazani i objašnjeni najvažnija pravila i instituti sadržani u Zakonu o radu (dalje: Zakon).

1. UČESNICI RADNOPRAVNOG ODNOSA

1.1 ZAPOSLENI I RADNO ANGAŽOVANO LICE

Zaposleni je fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca, na osnovu zaključenog ugovora o radu.

Radno angažovano lice je lice koje radi kod poslodavca bez zasnivanja radnog odnosa, na osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ugovora o delu, ugovora o dopunskom radu ili ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Skoro sva prava predviđena u Zakonu garantuju se zaposlenom, a ne radno angažovanom licu. Po pravilu, radno angažovano lice **ima samo ona prava koja su utvrđena konkretnim ugovorom** koje je to lice **zaključilo** sa poslodavcem, a ne i prava koja Zakon garantuje zaposlenim licima.

Radno angažovana lica su uskraćena za neka od najvažnijih prava po osnovu rada: nema zaradu, već novčanu naknadu, nema pravo na topli obrok i regres, naknadu troškova prevoza, službenog puta, terenskog rada, nema pravo na otpremninu za odlazak u penziju, na naknadu pogrebnih troškova, nema pravo na plaćen godišnji odmor, bolovanje, trudničko i porodiljsko odsustvo, plaćeno odsustvo, nema pravo na sindikalno organizovanje i kolektivno pregovaranje, ne može da štrajkuje, a svoja prava po osnovu rada ne može štiti pred sudom u radnom sporu, već u opštoj parnici.

1.2 POSLODAVAC

Poslodavac je domaće ili strano, pravno ili fizičko lice, koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica.

O pravima i obavezama radnika najčešće odlučuje **direktor**, ali taj posao može biti poveren i određenom organu kod poslodavca, odnosno drugom licu određenom zakonom ili opštim aktom poslodavca ili licu koje oni ovlaste.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

2.1 OPŠTI USLOVI ZAPOSLENJA

Da bi osoba zasnivala radni odnos potrebno je da ima **najmanje 15 godina života** i da ispunjava uslove za rad na **određenim poslovima predviđene zakonom**, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i ugovorom o radu.

Poslodavac ne sme kandidata za posao ispitivati o porodičnom, odnosno bračnom statusu ili planiranju porodice niti može od njega zahtevati isprave ili dokaze koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos (*npr. dokaz o imovnom stanju; dokaz o zdravstvenom stanju, osim u zakonom propisanim slučajevima; dokaz o članstvu u političkoj partiji i sl.*).

Ako je osoba **mlađa od 18 godina**, za zasnivanje radnog odnosa neophodna je **pismena saglasnost roditelja**, kao i **potvrda lekara** kojom se utvrđuje da je maloletnik sposoban za obavljanje poslova na kojima želi da radi i da ti poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

Poslodavac ne sme uslovljavati zasnivanje radnog odnosa potpisivanjem tzv. **blanko otkaza**, kao ni **testom trudnoće**, osim u zakonom propisanim slučajevima.

2.2 UGOVOR O RADU

Radni odnos zasniva se **ugovorom o radu**, koji zaključuju zaposleni i poslodavac **pre stupanja zaposlenog na rad**, a zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa tek od dana stupanja na rad.

Ugovor o radu zaključuje se **u pisanom obliku, najmanje u tri primerka**, a poslodavac je dužan da, odmah po potpisivanju, **jedan primerak preda zaposlenom**.

Poslodavac je dužan da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor (*kod radnog angažovanja*) **drži u svom sedištu, poslovnoj prostoriji, odnosno drugom mestu, zavisno od toga gde radnik radi - ugovor mora pratiti radnika**. U suprotnom, poslodavac odgovara za prekršaj.

Ako radnik stupi na rad, a nema zaključen ugovor o radu ili drugi valjan ugovor, **smatra se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad**. Inpsektor rada će, ako zatekne zaposlenog na radu bez ugovora (*na faktičkom radu*), naložiti poslodavcu da sa zaposlenim zaključi ugovor o radu na neodređeno vreme u pisanom obliku.

Poslodavac je **dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje** u roku od tri dana od dana zaključenja ugovora o radu, a najkasnije u roku od mesec dana uz izjavu o kašnjenju. Zaposleni može proveriti valjanost svoje prijave na obavezno socijalno osiguranje uz pomoć elektronskog čitača i kartice ili lično u filijali Fonda PIO, uz ličnu kartu.

Zakon propisuje obaveznu sadržinu ugovora o radu:

- naziv i sedište poslodavca
- lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog
- vrsta i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu
- naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja (*mora se podudarati sa pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova*)
- mesto rada
- vrsta radnog odnosa (*na neodređeno ili određeno vreme*)
- trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme
- dan početka rada
- radno vreme (*puno, nepuno ili skraćeno*)
- novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu
- elementi za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog (*ako nisu utvrđeni drugim aktom*)
- rokovi za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo (*ako nisu utvrđeni drugim aktom*)
- trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena (*ako nisu utvrđeni drugim aktom*).

Od podataka vezanih za zaradu, ugovor o radu **mora sadržati novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora**, a svi drugi elementi zarade, kao i izmene tih elemenata, uključujući i izmenu osnovne zarade i uvođenje minimalne zarade, **ne moraju biti sastavni deo ugovora o radu, ukoliko su utvrđeni zakonom ili opštim aktom poslodavca**. Dovoljno je da

se u ugovoru o radu samo **naznači akt** kojim su ta prava **uređena** i to samo u momentu **zaključenja ugovora**, ne i kasnije. Isto pravilo odnosi se i na **druga primanja zaposlenog**, na **rokove za isplatu zarade** i **drugih primanja**, kao i na **trajanje dnevnog** i **nedeljnog radnog vremena**.

U ugovor o radu može da se unese **klausula o zabrani konkurencije**, kojom se određuju poslovi koje zaposleni ne može raditi za sebe ili za drugog bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu. Zabrana se može uvesti **samo ako** zaposleni radom kod poslodavca **stiče nova**, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili ako može saznati važne poslovne informacije ili tajne. Potrebno je da se odredi **teritorija na kojoj važi zabrana obavljanja poslova**. Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od njega zahteva **naknadu štete**. Može se ugovoriti da se zabrana primenjuje i **po prestanku radnog odnosa, ali ne duže od dve godine**. U tom slučaju, poslodavac se mora obavezati da isplati zaposlenom određenu **novčanu naknadu**.

Ugovor o radu **ne mora sadržati aktuelne podatke o najvažnijim pravima iz radnog odnosa i uslovima rada** (*primanja zaposlenog, rokovi za isplatu primanja, radno vreme*), već se ti podaci mogu nalaziti u drugom aktu – zakonu, kolektivnom ugovoru/pravilniku o radu ili drugom aktu poslodavca. To znači da najbitniji elementi iz radnog odnosa ne moraju biti rezultat pregovora i dogovora ugovornih strana – zaposlenog i poslodavca, već volje samo jedne strane – poslodavca.

2.3 PRAVILNIK O ORGANIZACIJI I SISTEMATIZACIJI POSLOVA

Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova je **opšti pravni akt koji mora imati svaki poslodavac koji zapošljava više od 10 zaposlenih**.

U pravilniku su navedeni:

- **organizacioni delovi poslodavca** (*sektori, poslovne jedinice, prodajni objekti, proizvodni pogoni, upravna zgrada i sl.*)
- **svi poslovi iz delatnosti poslodavca, kao i opis tih poslova** (*radnje, aktivnosti, zaduženja, odgovornosti zaposlenog na konkretnom poslu*)
- **uslovi za rad na svakom poslu** – uslovi koje mora ispunjavati osoba koja radi na određenom poslu (*subjektivni*) i uslovi samog posla (*objektivni*)
 - vrsta i stepen **stručne spreme**
 - **određena znanja, veštine, završeni kursevi, položeni ispiti, poznavanje stranog jezika** i dr.
 - **smenski rad, rad noću, rad na visini, rad na terenu** i dr.
- **može se utvrditi broj izvršilaca na određenom poslu**.

Na osnovu Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova proveravamo:

- **pravilnost zasnivanja radnog odnosa**, jer se nekoliko važnih elemenata ugovora o radu prepisuje iz pravilnika
- **da li zaposleni radi na odgovarajućim poslovima** – upoređivanjem ugovora o radu zaposlenog i pravilnika
- **da li zaposleni maloletnik, zaposlena osoba sa invaliditetom i zaposlena trudnica ili dojilja rade na dozvoljenim poslovima**
- **pravilnost postupka za određivanje viška zaposlenih**
- **poštovanje principa „jednaka zarada za rad iste vrednosti“** i dr.

Na osnovu opisa i uslova posla, koji su sadržani u pravilniku, određuje se osnovni element zarade – **koeficijent posla/vrednost radnog časa**. Što je posao zahtevniji, teži i odgovorniji, to bi trebalo da je veći koeficijent posla/vrednost radnog časa.

2.4 PROBNI RAD

Probni rad je faza u radnom odnosu, koja može trajati najduže 6 meseci, tokom koje zaposleni i poslodavac proveravaju da li odgovaraju jedan drugom u vezi sa radom. Zaposleni i poslodavac **zaključuju ugovor o radu** i ugovaraju probni rad za **obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova**.

Zakon ne daje kriterijume za određivanje „povezanih ili srodnih“ poslova, pa je to u vlasti poslodavca. Kako bi se izbegle zloupotrebe, bilo bi korisno da se pojam „**povezani ili srodni poslovi**“ odredi u kolektivnom ugovoru, preciziranjem koji se poslovi kod poslodavca smatraju povezanim ili srodnim.

3. RADNI ODNOS NA ODREĐENO I NEODREĐENO VREME

Radni odnos na **neodređeno** vreme je radni odnos čije trajanje nije unapred određeno. Ova vrsta radnog odnosa može prestati zbog nekog od Zakonom propisanih razloga u Zakonom propisanoj proceduri.

Radni odnos na **određeno** vreme je radni odnos čije je trajanje unapred određeno, vremenski ograničeno. Može se zasnovati **samo iz Zakonom propisanih, objektivnih razloga**, koji su opravdani rokom, izvršenjem **određenog posla** ili nastupanjem **određenog događaja**.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na **određeno** vreme sa istim zaposlenim najduže 24 meseca, a po isteku tog roka, **ne može sa istim zaposlenim ponovo zasnovati radni odnos na određeno vreme** (*bez obzira da li su u pitanju isti ili drugi poslovi*), već samo na neodređeno vreme.

U pet situacija radni odnos na određeno vreme **može trajati duže od 24 meseca**:

1. **radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog** – do njegovog povratka
2. **za rad na projektu čije je vreme unapred određeno** – do završetka projekta
3. **sa stranim državljaninom** – do isteka roka na koji je izdata dozvola za rad
4. **za rad kod novoosnovanog poslodavca** (*registracija nije stariji od 1 godine*) – do 36 meseci
5. **sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do 5 godina** – do ispunjenja uslova.

Kad je zaposleni na određeno vreme radio na zameni, na projektu ili kad je u pitanju strani državljanin, poslodavac može ponovo da ga angažuje zaključivanjem novog ugovora na određeno vreme, po istom ili drugom osnovu.

Radni odnos na određeno vreme **prestaje protekom ugovorenog vremena, odnosno nastupanjem predviđenog uslova**. Nema otkazne procedure, već poslodavac samo donosi deklarativno rešenje o otkazu.

Ako ugovorom o radu nije određeno vreme trajanja ugovora, **smatra se da je zaključen ugovor o radu na neodređeno vreme**.

Ako poslodavac sa zaposlenim zaključi ugovor o radu na određeno vreme suprotno Zakonu ili ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca najmanje 5 radnih dana po isteku vremena na koje je ugovor o radu na određeno vreme zaključen, **radni odnos na određeno vreme prerasta u radni odnos na neodređeno vreme**. Ove činjenice utvrđuju se u sudskom postupku.

4. ANEKS UGOVORA O RADU

Poslodavac može ponuditi zaposlenom izmenu ugovorenih uslova rada (*aneks ugovora o radu*), a naročito:

- radi premeštaja zaposlenog na drugi odgovarajući posao kod istog poslodavca
- radi premeštaja zaposlenog u drugo mesto rada kod istog poslodavca
- radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca
- ako je zaposlenom koji je višak obezbedio neku od mera za zapošljavanje
- radi promene elemenata za utvrđivanje zarade i drugih primanja zaposlenog, ako su ti elementi navedeni u ugovoru o radu.

Da bi se zaposlenom mogao ponuditi aneks ugovora o radu zbog slučaja koji nije predviđen Zakonom, **taj slučaj mora biti predviđen kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu i ugovorom o radu**.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi **predlog aneksa ugovora i pismeno obaveštenje o razlozima** ponuđenih izmena, **posledicama** koje bi zaposleni mogao da trpi ako ne potpiše aneks (*otkaz ugovora o radu*), kao i **o roku** u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi (*najmanje 8 radnih dana*).

Ako zaposleni ne potpiše aneks ugovora o radu u ostavljenom roku, poslodavac mu može dati otkaz. Zaposleni tad može, u sudskom postupku povodom otkaza, osporavati zakonitost aneksa. **Ako zaposleni potpiše aneks ugovora**, ima pravo da pred sudom osporava zakonitost aneksa.

Procedura koja prethodi potpisivanju aneksa ugovora o radu **ne mora se primeniti**:

- ako izmenu ugovora o radu traži zaposleni ili
- ako se menjaju podaci iz ugovora o radu kojima se ne menjaju uslovi rada (*lični podaci zaposlenog, podaci poslodavca i sl.*).

5. UREĐIVANJE PRAVA, OBAVEZA I ODGOVORNOSTI IZ RADNOG ODNOSA

Ako kod poslodavca postoji kolektivni ugovor, prava i obaveze iz radnog odnosa i uslovi rada biće uređeni kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Ako kod poslodavca nije zaključen kolektivni ugovor, prava i obaveze iz radnog odnosa i uslovi rada mogu biti uređeni **pravilnikom o radu i ugovorom o radu ili samo ugovorom o radu**.

Pravilnik o radu je opšti akt kojim poslodavac **jednostrano uređuje** prava i obaveze iz radnog odnosa i uslove rada. **Kolektivnim ugovorom** uređuju se ista pitanja (*i neka dodatna*), ali je kolektivni ugovor **dvostrani akt**, koji zajednički usaglašavaju i zaključuju poslodavac i sindikat.

Iako bi trebalo da je **kolektivni ugovor pravilo a pravilnik o radu izuzetak**, podaci sa terena pokazuju potpuno suprotnu sliku. Razlog za takvo stanje nalazi se u činjenici da poslodavac može jednostavno, bez bilo kakvih negativnih posledica, izbeći zaključivanje kolektivnog ugovora. Zbog toga je potrebno materiju kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnog ugovora urediti na efikasniji, potpuniji i podsticajni način.

U sledećim situacijama poslodavac može prava i obaveze iz radnog odnosa urediti pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu:

- ako kod poslodavca ne postoji sindikat, odnosno reprezentativni sindikat, odnosno ako se nereprezentativni sindikati nisu udružili radi kolektivnog pregovaranja sa poslodavcem
- ako ni sindikat ni poslodavac ne podnesu inicijativu za početak kolektivnog pregovaranja
- ako sindikat i poslodavac, nakon otpočinjanja kolektivnog pregovaranja, ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od početka pregovora
- ako sindikat ne prihvati inicijativu poslodavca za početak kolektivnog pregovaranja u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za početak pregovora.

Pravilnik o radu **prestaje da važi** danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora kod poslodavca.

Poslodavac ne može doneti pravilnik o radu

- ako nije prihvatio inicijativu sindikata za otpočinjanje pregovora za zaključivanje kolektivnog ugovora.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa mogu se urediti i samo ugovorom o radu. Ovo je veoma nepovoljno rešenje, jer se uslovi rada uređuju pojedinačnim aktom i sve se dešava u četiri oka – između poslodavca i zaposlenog. Ugovor o radu se ne objavljuje, pa je otežana kontrola njegove zakonitosti.

Kolektivni ugovor i pravilnik o radu su opšti pravni akti i oni **moraju biti objavljeni** najmanje 8 dana pre stupanja na snagu (*na oglasnoj tabli poslodavca, na sajtu poslodavca i sl.*). Trebalo bi da i nakon stupanja na snagu budu **lako dostupni** subjektima na koje se odnose, tj. zaposlenima i sindikatu.

6. RADNO VREME

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

6.1 PUNO RADNO VREME

Puno radno vreme je radno vreme koje traje **40 sati nedeljno**. Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu može se utvrditi da se pod punim radnim vremenom smatra i radno vreme **kraće od 40, ali ne kraće od 36 časova nedeljno**. Zaposleni koji radi sa punim radnim vremenom koje je kraće od 40 sati nedeljno ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa redovnim punim radnim vremenom.

6.2 NEPUNO RADNO VREME

Nepuno radno vreme je radno vreme **kraće od 40 sati nedeljno** (*teorijski i 1 sat nedeljno*). Zaposleni ima **sva prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu**, a poslodavac je dužan da mu obezbedi iste **uslove rada kao i zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim poslovima**. Pojedina prava iz radnog odnosa zaposleni uživa kao da radi sa punim radnim vremenom (*npr. godišnji odmor, otpremnina, otkazni rok, odmori i odsustva i dr.*).

U ugovoru o radu mora se navesti da li je zaposleni zasnovao **radni odnos sa punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom**. Ovaj elemenat **može se menjati aneksom ugovora o radu**. Ako zaposleni radi sa punim radnim vremenom, a poslodavac mu putem aneksa ponudi prelazak na nepuno radno vreme (*i obrnuto*), zaposleni mora prihvatiti takvu ponudu, jer odbijanje potpisivanja aneksa predstavlja otkazni razlog.

Kolektivnim ugovorom bi trebalo detaljnije urediti pitanja u vezi sa poslovima sa nepunim radnim vremenom, kao i saradnju i informisanje sindikata u vezi sa takvim poslovima.

6.3 SKRAĆENO RADNO VREME

Skraćeno radno vreme može imati zaposleni koji radi na **naročito teškim, napornim i poslovima koji su štetni po zdravlje** (*poslovi sa povećanim rizikom*). Ako se štetno dejstvo takvih poslova na zdravlje zaposlenog ne može ukloniti niti svesti na bezbednu meru putem preduzetih mera zaštite na radu, **neophodno je da se zaposlenom skрати radno vreme na tim poslovima i to najviše 10 sati nedeljno**.

Potreba za skraćanjem radnog vremena utvrđuje se na osnovu stručne analize, **aktom o proceni rizika**, a zaposleni na poslovima sa skraćenim radnim vremenom ima **sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom**.

Na poslovima sa skraćenim radnim vremenom **zabranjeni su prekovremeni rad i preraspodela radnog vremena**.

Zaposleni moraju biti **psihofizički i zdravstveno sposobni za rad na poslovima sa povećanim rizikom**, zbog čega se podvrgavaju **prethodnim i periodičnim zdravstvenim pregledima o trošku poslodavca**. Ako zaposleni odbije da se podvrgne pregledu, **može dobiti otkaz**.

6.4 RASPORED I PROMENA RASPOREDA RADNOG VREMENA

Uobičajeno trajanje radne nedelje je **5 radnih dana**, a uobičajeno trajanje radnog dana je **8 sati**. Ako se rad obavlja u smenama ili noću ili kad priroda posla i organizacija rada to zahteva, **poslodavac može radnu nedelju i raspored radnog vremena organizovati i na drugačiji način** (*npr. radna nedelja traje 4 ili 6 radnih dana, a dnevno radno vreme kraće ili duže od 8 sati, svaki radni dan u toku radne nedelje ne mora trajati isti broj sati i dr.*). Zaposleni **ne može raditi duže od 12 sati dnevno, uključujući i prekovremeni rad**.

Poslodavac je **dužan da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje 5 dana unapred**, a u slučaju nepredviđenih okolnosti, **najkasnije 48 časova unapred**. Obaveštenje bi trebalo da bude pisano i učinjeno tako da zaposleni na vreme mogu da se upoznaju sa svakom promenom. Navedeni rokovi obavezuju u slučaju preraspodele radnog vremena, ali **ne i u slučaju prekovremenog rada**.

Klizno radno vreme

Uobičajeno je da su početak i završetak radnog vremena fiksirani u vremenu, tj. da radni dan započinje i da se završava u tačno određeno vreme (*npr. radno vreme od 8,00 do 15,00*). Zakon, međutim, dozvoljava da se početak i završetak radnog vremena mogu utvrditi i u određenom intervalu – *npr. početak radnog vremena od 7,00 do 8,00, a završetak od 15,00 do 16,00 časova.*

6.5 PREKOVREMENI RAD

Prekovremeni rad je rad duži od punog radnog vremena – duži od 40 sati **nedeljno**. Poslodavac **može zahtevati** od zaposlenog da radi prekovremeno **samo u slučaju**:

- više sile
- iznenadnog povećanja obima posla ili
- kad je neophodno da se posao koji nije planiran završi u **određenom roku**.

Prekovremeni rad **ne može biti duži od 8 sati nedeljno**.

Zaposleni ima **pravo na uvećanu zaradu** za prekovremeni rad najmanje 26% od osnovice.

Zaposleni **ne može raditi prekovremeno** ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Dnevno trajanje prekovremenog rada nije ograničeno, ali je ograničeno dnevno radno vreme. Zaposleni ne može raditi duže od 12 sati dnevno, uključujući i prekovremeni rad. Ovakva formulacija omogućava poslodavcu **iskorišćavanje nedeljnog maksimuma prekovremenog rada** onako kako mu najviše odgovara - u nekoliko dana ili u samo jednom danu (*npr. 4 dana po 2 sata ili 1 dan 8 sati (subota, nedelja) i dr.*).

6.6 PRERASPODELA RADNOG VREMENA

Preraspodela je organizacija radnog vremena u okviru koje zaposleni u jednom periodu radi **duže, a u drugom kraće** od svog ugovorenog radnog vremena, ali tako da njegovo ukupno radno vreme u periodu od 6 meseci u toku kalendarske godine u **proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena**.

Poslodavac može izvršiti preraspodelu radnog vremena kad to zahteva **priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena ili izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima**.

U toku preraspodele radnog vremena dozvoljeno je **odstupanje od opšteg režima trajanja radnog vremena i odmora**, tako što se radno vreme produžava a odmor skraćuje:

- nedeljno radno vreme - **do 60 časova** (inače 40)
- dnevno radno vreme - **do 13 časova** (inače 12)
- dnevni odmor – **najmanje 11 časova** (inače 12) u okviru 24 sata
- nedeljni odmor – najmanje **24 sata** umesto 36 sati (24+12).

Kolektivnim ugovorom može se produžiti trajanje preraspodele radnog vremena **do 9 meseci** i utvrditi da se **ne vezuje za kalendarsku godinu**.

6.6.1 PREKOVREMENI RAD U TOKU PRERASPODELE

Prosečno radno vreme zaposlenog u toku preraspodele trebalo bi da bude njegovo ugovoreno radno vreme, a ako on u proseku radi duže od svog ugovorenog radnog vremena, ta razlika predstavlja njegov **prekovremeni rad**, za koji ima **pravo na uvećanu zaradu** najmanje 26% od osnovice. Prekovremeni rad je, u toku preraspodele radnog vremena, **dozvoljen samo uz saglasnost zaposlenog**.

Poslodavci često **prekovremeni rad prikazuju kao preraspodelu radnog vremena** kako bi izbegli plaćanje uvećane zarade zaposlenom, ali između ova dva režima rada postoje bitne razlike. Potreba za prekovremenim radom nastaje u slučaju iznenadnih, neplaniranih, vanrednih okolnosti, koje se nisu mogle predvideti, a radi saniranja posledica tih okolnosti ili izbegavanja ozbiljnije štete. Takav rad ne bi smeo da se dešava često i da traje dugo. S druge strane, potreba za preraspodelom radnog vremena ne nastupa iznenada, ona se planira i predstavlja prilagođavanje radnog vremena prirodi posla, organizaciji rada i drugim trajnijim zahtevima posla.

6.6.2 „MINI PRERASPODELA RADNOG VREMENA“

Radno vreme zaposlenog (*puno ili nepuno*) ne mora biti jednakog trajanja u svakoj radnoj nedelji, već se može utvrditi kao **prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou**. Pri tome, zaposleni može raditi **najduže 12 sati dnevno**, odnosno **48 sati nedeljno, uključujući i prekovremeni rad**.

PRIMER: Ako zaposleni jedne nedelje radi 48 sati, sledeće 32 sata, zatim 35, pa 45 sati, njegovo prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou biće 40 sati. U ovom slučaju nema prekovremenih sati. Ali ako zaposleni prve nedelje radi 48 sati, sledeće 40 sati, zatim 42 sata, pa 45 sati, njegovo prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou biće oko 43-44 sata i u tom slučaju postoje prekovremeni sati za koje on ima pravo na uvećanu zaradu.

6.7 NOĆNI RAD

Noćni rad se obavlja **između 22,00 sata i 06,00 časova narednog dana**.

Zaposleni koji radi noću ima **pravo na uvećanu zaradu** najmanje 26% od osnovice.

Zaposleni može raditi noću **duže od jedne radne nedelje neprekidno samo uz svoju pisanu saglasnost**.

Ako zaposleni radi noću najmanje 3 sata svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku radne nedelje, a po mišljenju lekara takav rad dovodi do pogoršanja njegovog zdravlja, **poslodavac je dužan da mu obezbedi obavljanje poslova u toku dana**.

Pre uvođenja noćnog rada, poslodavac mora zatražiti **mišljenje sindikata** o merama bezbednosti na radu zaposlenog koji rad obavlja noću.

6.8 RAD U SMENAMA

Rad u smenama je organizacija rada u kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuje po utvrđenom rasporedu tokom određenog perioda dana ili nedelja, pri čemu izmena smena može biti kontinuirana ili sa prekidima.

Zaposleni koji radi u smenama je zaposleni koji najmanje 1/3 svog mesečnog radnog vremena obavlja u različitim smenama.

Definicija smenskog rada je veoma široka i, što je zanimljivo, šira od definicije smenskog radnika. Korist od toga imaju samo poslodavci, jer se neka njihova prava vezuju za smenski rad (npr. poslodavac kod koga je rad organizovan u smenama može primeniti "mini preraspodelu radnog vremena"; kad je kod poslodavca organizovan rad u smenama ne moraju se sabirati dnevni i nedeljni odmor zaposlenog i dr.).

Ne postoji zakonska obaveza poslodavca da rad u smenama plaća uvećano, ali uobičajeno je da se kolektivnim ugovorom utvrdi uvećana zarada po ovom osnovu.

Rad u turnusu je vrsta smenskog rada:
12 sati rada + 24 sata odmora + 12 sati rada + 48 sati odmora.

6.9 PRIPRAVNOST

Pripravnost je obaveza zaposlenog, čije radno vreme je završeno i koji se nalazi van svog radnog mesta, da bude spreman i raspoloživ da se po pozivu poslodavca, u najkraćem roku, vrati na posao i nastavi da radi.

Vreme tokom kojeg je zaposleni pripravan ne ulazi u radno vreme, ali se vreme tokom kojeg po pozivu radi smatra radnim vremenom.

Zakon ne određuje koliko pripravnost može trajati, visinu naknade za pripravnost niti bilo koje drugo pitanje u vezi sa ovim institutom, pa je ta pitanja, ukoliko poslodavac želi da uvede pripravnost, potrebno urediti kolektivnim ugovorom/ pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Budući da Zakon ne ograničava pripravnost ni na jedan način, potrebno je kolektivnim ugovorom odrediti poslove i uslove pod kojima se ona može uvesti, maksimalno dnevno, nedeljno i/ili mesečno trajanje pripravnosti, pravičnu naknadu za zaposlenog koji je pripravan, kao i kategorije zaposlenih koje su zaštićene od pripravnosti (npr. trudnice, roditelji male dece, osobe sa invaliditetom, osobe koje stanuju na većoj udaljenosti od mesta rada i sl.).

7. ODMORI I ODSUSTVA

Zaposlenom se garantuje pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor, nedeljni odmor, godišnji odmor i pravo na plaćeno odsustvo, dok je pravo zaposlenog na neplaćeno odsustvo predviđeno kao mogućnost.

7.1 ODMOR U TOKU DNEVNOG RADA

Zaposleni ima pravo na odmor (pauzu) u toku radnog dana najmanje:

- 15 minuta, ako radi duže od 4 do 6 sati
- 30 minuta, ako radi najmanje 6 do 10 sati
- 45 minuta, ako radi više od 10 sati.

Pauza se **uračunava u radno vreme**, a ne može se koristiti **na početku ili na kraju radnog vremena**.

7.2 DNEVNI ODMOR

Zaposleni ima pravo na dnevni odmor (*odmor između dva radna dana*) **najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 sata**.

U toku **preraspodele radnog vremena** dnevni odmor je skraćen i traje **najmanje 11 časova neprekidno u okviru 24 sata**.

7.3 NEDELJNI ODMOR

Na nedeljni odmor zaposlenog, koji traje **najmanje 24 sata neprekidno**, dodaje se dnevni odmor od **12 sati**, pa se tako zaposleni odmara **najmanje 36 sati neprekidno u toku radne nedelje**.

Ako zaposleni radi **u smenama ili u preraspodeli radnog vremena**, ne mora **doći do spajanja njegovog dnevnog i nedeljnog odmora**, pa zaposleni ima pravo da se odmara **samo 24 sata neprekidno u toku radne nedelje**.

Uobičajeno je da se nedeljni odmor koristi **nedeljom**, ali to može biti i neki drugi dan.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, **poslodavac mu mora omogućiti korišćenje nedeljnog odmora u toku naredne nedelje**.

7.4 GODIŠNJI ODMOR

Pravo na godišnji odmor zaposleni stiče **posle mesec dana neprekidnog rada kod poslodavca**.

Ako zaposleni **započinje ili završava radni odnos kod određenog poslodavca u kalendarskoj godini**, ima pravo na **1/12 punog godišnjeg odmora za svaki mesec dana rada u toj godini kod tog poslodavca**, i to:

- ako je zaposleni **započeo radni odnos u toku godine**, ima pravo da za tu godinu koristi **srazmeran deo godišnjeg odmora**
- ako je zaposlenom **prestao radni odnos a nije iskoristio godišnji odmor za tu godinu**, neće imati pravo da koristi godišnji odmor, već je poslodavac dužan da mu isplati **novčanu naknadu srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora (prosečna zarada zaposlenog u prethodnih 12 meseci)**.

Minimalno trajanje godišnjeg odmora je **20 radnih dana**, a taj minimum **uvećava se** po osnovu **stručne spreme, radnog iskustva i doprinosa na radu zaposlenog, uslova rada i drugih kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu i ugovorom o radu**.

O **rasporedu korišćenja godišnjeg odmora** odlučuje poslodavac, uz prethodne konsultacije sa zaposlenim, a o **korišćenju godišnjeg odmora** poslodavac donosi rešenje, koje mora dostaviti zaposlenom **najkasnije 15 dana pre dana određenog za početak godišnjeg odmora**. **Izuzetno**, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje mu se može dostaviti **neposredno pre početka korišćenja odmora**. Poslodavac **može izmeniti vreme korišćenja godišnjeg odmora**, ako to zahtevaju potrebe posla, **najkasnije 5 radnih dana pre dana određenog za početak godišnjeg odmora**.

Godišnji odmor može se koristiti **jednokratno ili u dva ili više delova**. Ako se koristi u delovima, prvi deo mora trajati **najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine** za koju se odmor koristi, a **ostatak se mora iskoristiti do 30. juna naredne godine**.

Zaposleni ima **pravo na naknadu zarade** za vreme korišćenja godišnjeg odmora, kao i **pravo na regres**.

Zaposleni se **ne može odreći prava na godišnji odmor niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom**, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

7.5 PLAĆENO ODSUSTVO

Zaposleni ima **pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade, do 5 radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju:**

- sklapanja braka
- **porođaja** supruge i
- **teže bolesti člana** uže porodice.

Osim navedenog, zaposlenom se garantuje pravo na plaćeno odsustvo:

- **5 radnih dana zbog smrti člana** uže porodice i
- **2 uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi.**

Kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu i ugovorom o radu mogu se predvideti **drugi (dodatni) slučajevi** prava na plaćeno odsustvo, **duže trajanje odsustva**, kao i **širi krug lica** od onih koje određuje zakon.

7.6 NEPLAĆENO ODSUSTVO

Ako zaposleni zahteva, **poslodavac mu može odobriti odsustvo sa rada bez naknade zarade**. Poslodavac ne mora dozvoliti neplaćeno odsustvo zaposlenom, to je stvar njegove slobodne volje. Tokom neplaćenog odsustva zaposlenom **miruju prava i obaveze iz radnog odnosa**.

MIROVANJE RADNOG ODNOSA

Tokom mirovanja radnog odnosa, **prava i obaveze zaposlenog po osnovu rada miruju - ne ostvaruju se** (*npr. zarada; obaveza dolaska na posao; obavezno socijalno osiguranje, osim u nekim slučajevima zdravstveno osiguranje i dr.*), **ali radni odnos postoji i, po isteku određenog roka, zaposleni ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca**, a prava i obaveze ponovo se aktiviraju.

Po pravilu, zaposlenom tokom mirovanja miruju **sva prava i obaveze po osnovu rada**, ali zakonom, kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu **može biti određeno i drugačije**.

Zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa ako odsustvuje sa rada zbog:

- odsluženja vojnog roka
- upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodne saradnje ili u diplomatska, konzularna ili druga predstavništva
- privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca
- imenovanja, odnosno izbora na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva privremeni prestanak rada kod poslodavca
- izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere u trajanju dužem od 6 meseci.

U navedenim slučajevima, zaposleni je **dužan da se vrati na rad u roku od 15 dana od dana isteka mirovanja radnog odnosa**, u suprotnom može dobiti otkaz ugovora o radu.

- Zaposlenom koji koristi **neplaćeno odsustvo** miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

Zaposleni je **dužan da se vrati na rad po isteku roka, odnosno na dan određen u rešenju o korišćenju neplaćenog odsustva**.

- **Jedan od roditelja (hranitelj, staratelj)** ima pravo da odsustvuje sa rada **dok dete ne navrší tri godine života**, a za to vreme mu miruju prava i obaveze po osnovu rada.

PRIVREMENA SPREČENOST ZA RAD (bolovanje)

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada ako zbog bolesti ili povrede privremeno ne može da radi.

Zaposleni (ili član njegove uže porodice/domaćinstva) je dužan da u roku od 3 dana od nastupanja privremene sprečenosti za rad dostavi poslodavcu potvrdu lekara o nastupanju privremene sprečenosti za rad.

Ako zaposleni živi sam, a zbog teškog zdravstvenog stanja nije u mogućnosti da potvrdu o bolovanju dostavi u navedenom roku, dužan je da ovu svoju obavezu izvrši u roku od 3 dana od prestanka razloga zbog kojih nije mogao dostaviti potvrdu.

Tokom trajanja bolovanja, zaposleni ima pravo na naknadu zarade, čija visina se razlikuje s obzirom na to da li se radi o povredi na radu, odnosno profesionalnom oboljenju (100% naknade) ili povredi, odnosno bolesti koje nemaju veze sa radom (najmanje 65% naknade).

8. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENOG

Zarada je naziv za **novčano primanje zaposlenog koji je u radnom odnosu kod poslodavca na koga se primenjuje Zakon o radu** i ona se utvrđuje Zakonom, kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Osim zarade, zaposleni ima pravo i na druga primanja po osnovu radnog odnosa.

Kad se u Zakonu o radu spominje zarada, uvek se misli na zaradu sa porezom i doprinosima (**bruto zarada**), a ako se ima u vidu **neto zarada** ili neki deo zarade, to je posebno naglašeno.

8.1 ZARADA

8.1.1 OSNOVNA ZARADA

Najvažniji deo zarade je osnovna zarada. To je element zarade koji se određuje na osnovu uslova posla za koji je zaposleni **zaključio ugovor o radu** i vremena provedenog na radu.

Uslovi posla opisani su u pravilniku o organizaciji i sistematizaciji poslova (*stručna sprema, radno iskustvo, neko posebno znanje ili veština, posebna zdravstvena sposobnost zaposlenog, poslovi se obavljaju pod zemljom ili na visini, zahteva se visok stepen odgovornosti i dr.*), a izražavaju se preko koeficijenta posla ili vrednosti radnog časa. Što je posao zahtevniji, teži i važniji za poslodavca, to je, po pravilu, veći koeficijent posla/vrednost radnog časa.

Vreme provedeno na radu je vreme koje je zaposleni efektivno, stvarno proveo na poslu.

U ugovoru o radu mora se navesti **novčani bruto iznos osnovne zarade zaposlenog na dan zaključenja ugovora**, ali kasnije izmene osnovne zarade ne moraju biti praćene aneksom ugovora o radu.

Postoje **dva načina izračunavanja mesečne osnovne zarade**, zavisno od toga da li se uslovi posla izražavaju preko koeficijenta ili vrednosti radnog časa.

1. **Koeficijent posla x osnovna zarada za najjednostavniji posao x vreme provedeno na radu** (npr. $2,5 \times 35.000 \text{ dinara} \times 1$, ako je zaposleni radio ceo mesec ili $0,5$, ako je radio pola meseca i sl.)
2. **Vrednost radnog časa x broj radnih sati u mesecu** (npr. $150 \text{ dinara} \times 174 \text{ sata}$ i sl.).

8.1.2 DEO ZARADE PO OSNOVU RADNOG UČINKA ZAPOSLENOG

Ovaj deo zarade određuje se na osnovu kvaliteta i obima **obavljenog posla** i **odnosa zaposlenog prema radnim obavezama**. Zakon ne određuje bliže kriterijume za procenu navedenih elemenata, već ostavlja da to bude uređeno kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu. Najčešće, kriterijume za utvrđivanje radnog učinka određuje poslodavac.

Ostvareni radni učinak utiče na visinu zarade zaposlenog u konkretnom mesecu. Ako zaposleni ostvari **standardni radni učinak**, imaće pravo na redovnu osnovnu zaradu. Ako ostvari **radni učinak veći od standardnog**, na osnovnu zaradu zaposlenog dodaje se uvećanje po osnovu radnog učinka, a ako je **radni učinak zaposlenog manji od standardnog**, njegova osnovna zarada biće smanjena u određenom procentu. Ukoliko želi da smanji zaradu zaposlenog po osnovu radnog učinka, poslodavac mora doneti **rešenje sa obrazloženjem razloga za umanjenje zarade**.

Elementi za utvrđivanje osnovne zarade (koeficijent posla/vrednost radnog časa) i **zarade po osnovu radnog učinka** (kvalitet i obim obavljenog posla i odnos zaposlenog prema radnim obavezama) moraju biti sadržani u kolektivnim ugovoru/pravilniku o radu, ali ne moraju biti navedeni u ugovoru o radu. Zakon dozvoljava da se u ugovoru o radu **samo naznači pravni akt** u kome se navedeni elementi nalaze.

Iz ovog proizilazi nekoliko posledica. **Prvo**, ako želimo da saznamo na koliku zaradu zaposleni ima pravo nije nam dovoljan ugovor o radu, već moramo analizirati i kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, što značajno otežava proveru. **Zatim**, promena elemenata od kojih zavisi zarada ne mora biti praćena aneksom ugovora o radu, dovoljno je da se promeni opšti akt u kome se oni nalaze. **I konačno**, zarada zaposlenog može se menjati isključivo voljom poslodavca, tj. izmenom pravilnika o radu, kad kod poslodavca nije zaključen kolektivni ugovor.

8.1.3 UVEĆANA ZARADA

Zaposlenom se garantuje **pravo na uvećanje zarade** po sledećim osnovima:

- **za rad na dan neradnog praznika** – najmanje 110% od osnovice
- **za rad noću** – najmanje 26% od osnovice
- **za prekovremeni rad** – najmanje 26% od osnovice
- **za vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca za svaku punu godinu rada (minuli rad)** – najmanje 0,4% od osnovice

Pravo na uvećanu zaradu po osnovu minulog rada zaposleni ima za svaku punu godinu provedenu u radnom odnosu kod poslednjeg poslodavca. Dakle, **računa se samo radni odnos**, a ne i vreme koje je radnik radio kod poslodavca po nekom drugom osnovu (*npr. privremeni i povremeni poslovi*). Pod poslednjim poslodavcem podrazumeva se **poslodavac kod koga zaposleni trenutno radi, pravni prethodnik trenutnog poslodavca**, kao i **povezana lica sa poslodavcem**. Ako je zaposleni više puta započinjao i prekidao radni odnos, **sabiraju se svi periodi tokom kojih je bio u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na uvećanje zarade po osnovu minulog rada**.

Osnovica za uvećanje zarade je **osnovna zarada zaposlenog**.

Ako zaposleni ima pravo na uvećanje zarade po više osnova, **svi osnovi se sabiraju**.

Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu i/ili ugovorom o radu **mog**u se predvideti **veći procenti i drugi osnovi za uvećanje zarade** (*npr. smenski rad, ukupan radni staž i dr.*).

8.1.4 ZARADA PO OSNOVU DOPRINOSA ZAPOSLENOG POSLOVNOM USPEHU POSLODAVCA

Ovo je fakultativni deo zarade i može se isplatiti zaposlenom u vidu nagrade, bonusa i sl.

8.2 MINIMALNA ZARADA

8.2.1 POJAM I UTVRĐIVANJE

Minimalna zarada je **najniži garantovani iznos zarade zaposlenog za standardni učinak i vreme provedeno na radu**.

Osnov minimalne zarade je **minimalna cena rada**, koja se utvrđuje **po radnom času u neto iznosu**.

Minimalna zarada **izračunava se** tako što se minimalna cena rada pomnoži sa brojem radnih sati, na šta se dodaju porez i doprinosi koji se **plaćaju iz zarade** (*bruto minimalna zarada*).

$$\text{minimalna cena rada} \times \text{broj radnih sati} + \text{porez i doprinosi}$$

Minimalnu cenu rada utvrđuje **Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije (SES)**, a ako SES ne postigne sporazum u određenom roku, minimalnu cenu rada određuje **Vlada Republike Srbije**. Utvrđuje se **do 15. septembra tekuće**, a primenjuje od **1. januara naredne godine**. Određuje se na osnovu **socijalno-ekonomskih kriterijuma propisanih Zakonom**, a ne može se utvrditi u nižem iznosu od iznosa **utvrđenog** za prethodnu godinu. Objavljuje se u „Službenom glasniku Republike Srbije“.

8.2.2 MINIMALNA ZARADA KOD POSLODAVCA

Poslodavac uvodi minimalnu zaradu **jednostranom odlukom**, nije potrebno zaključivanje aneksa ugovora o radu. Da bi poslodavac mogao uvesti minimalnu zaradu potrebno je da **uslovi i razlozi za njeno uvođenje** budu navedeni i opisani u **kolektivnom ugovoru/pravilniku o radu**, odnosno **ugovoru o radu** (*npr. pad proizvodnje, smanjen obim poslovanja, povećani porezi, smanjenje prihoda i dr.*).

Zaposleni koji prima minimalnu zaradu ima pravo na uvećanu zaradu, naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom. Osnovica je **minimalna zarada**.

Ako je poslodavac isplaćivao minimalnu zaradu zaposlenima 6 meseci i želi da nastavi sa isplatom minimalca, **dužan je da o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade obavesti reprezentativni sindikat.**

Minimalna zarada se garantuje za **standardni radni učinak i puno radno vreme efektivno provedeno na radu.** Ako zaposleni ostvari radni učinak niži od standardnog ili ako ne odradi sve radne sate u mesecu, njegova **osnovna zarada biće niža od minimalne.**

Iako ne postoji izričita zakonska obaveza, može se zaključiti da je poslodavac **dužan da obavesti sindikat i o uvođenju minimalne zarade, a ne samo o produženju njene isplate.** Na osnovu **člana 209 Zakona o radu,** sindikat (*bez obzira na reprezentativnost*) ima pravo da bude obavešten od strane poslodavca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata. U ekonomska i radno-socijalna pitanja svakako spada uvođenje minimalne zarade.

Jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti

Princip „jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti“ ima za cilj sprečavanje diskriminacije zaposlenih u pogledu zarade, a njime se garantuje da će **zaposleni koji obavljaju isti rad ili rad iste vrednosti kod određenog poslodavca** imati, u osnovi, jednaku zaradu.

„Isti rad ili rad iste vrednosti“ je rad za koji se zahteva **isti stepen stručne spreme/obrazovanja, isto znanje i sposobnost, jednaka odgovornost i kojim je ostvaren jednak radni doprinos.**

Ovaj princip se ostvaruje **preko pravilno određenih elemenata za utvrđivanje zarade,** u prvom redu, osnovne zarade (*koeficijent posla/vrednosti radnog časa*).

Ništav je akt poslodavca ili njegov sporazum sa zaposlenim kojim je povređen navedeni princip, a **zaposleni ima pravo na naknadu štete.**

Primena principa „jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti“ je **problematična** zbog toga što su pojedini zakonski kriterijumi neprecizni i objektivno neproverljivi.

8.3 NAKNADA ZARADE

U određenim slučajevima zaposleni ima **pravo na novčano primanje** iako odsustvuje sa rada. To je pravo zaposlenog na **naknadu zarade.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade ako odsustvuje sa rada:

- za vreme neradnog praznika, godišnjeg odmora, **plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa**
- zbog privremene **sprečenosti za rad - bolovanje** (*Poslodavac ima obavezu plaćanja naknade zarade zaposlenom koji je na bolovanju do 30 dana, a ako bolovanje traje duže, zaposleni će novčanu naknadu dobiti iz Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje. Ako je povreda/bolest nastala na radu ili u vezi sa radom, naknada zarade iznosi 100% zarade zaposlenog, a ako razlog bolovanja nema veze sa radom, zaposleni ima pravo na najmanje 65% svoje prosečne zarade. Naknada zarade ne može biti niža od minimalne.*)
- za vreme prekida, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najmanje **65% prosečne zarade zaposlenog** (*ne može biti niža od minimalne*), najduže 45 radnih dana, a uz saglasnost ministra i duže.

U navedenim slučajevima osnovica za izračunavanje naknade zarade je **prosečna zarada zaposlenog u poslednjih 12 meseci**.

- za vreme prekida rada do kojeg je došlo zbog toga što **nisu obezbeđene mere bezbednosti i zdravlja na radu**.

Zakon nije odredio minimalan iznos naknade zarade za ovaj slučaj, već se on utvrđuje kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu i ugovorom o radu mogu se predvideti i drugi slučajevi i veći iznosi naknade zarade.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade i u još nekim slučajevima, koji su objašnjeni na posebnim mestima u Priručniku.

Izračunavanje naknade zarade

U zaradu na osnovu koje se obračunava prosek za prethodnih 12 meseci ulaze sva primanja koja se smatraju zaradom:

- isplaćena zarada po satu za efektivne sate rada
- deo zarade po osnovu radnog učinka
- uvećanje zarada po osnovu rada na dan praznika, noćnog rada, prekovremenog rada, "minulog rada" i drugih uvećanja propisanih opštim aktom i ugovorom o radu
- druga primanja koja imaju karakter zarade (*topli obrok, regres, terenski dodatak, dodatak za odvojeni život i druga davanja zaposlenima koja imaju karakter zarade*).

Isplaćene naknade zarada (*za vreme bolovanja, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva i dr.*) ne ulaze u osnovicu.

Prilikom obračuna prosečne zarade po satu u prethodnom periodu, pored zbira primanja koja imaju karakter zarade a koja su isplaćena u tom periodu, neophodno utvrditi ukupno ostvarene efektivne sate rada (*redovne, prekovremene, noćne, sate rada na dan praznika*).

OPŠTA PRAVILA U VEZI SA ZARADOM I NAKNADOM ZARADE

Zarada i naknada zarade isplaćuju se u novcu, najmanje jednom mesečno do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Prilikom svake isplate, poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun zarade i naknade zarade, u pisanoj ili elektronskoj formi. Dostavljanje obračuna je obavezno i u slučaju da poslodavac nije izvršio isplatu zarade u zakonskom roku i tad u obračunu mora biti objašnjeno zbog čega isplata nije izvršena.

Obračun zarade i naknade zarade predstavlja izvršnu ispravu. To znači da zaposleni, kome poslodavac nije isplatio zaradu u propisanom roku, ne mora pokretati parnični postupak radi utvrđivanja svog potraživanja, već se na osnovu obračuna zarade odmah pokreće izvršni postupak i potraživanje se naplaćuje prinudnim putem.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od 3 godine od dana nastanka obaveze.

Ako poslodavac ima potraživanje prema zaposlenom može ga naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravnosnažne odluke suda, uz pristanak zaposlenog ili u slučajevima utvrđenim zakonom, i to samo do određenog procenta. Na ovaj način štiti se zarada zaposlenog.

8.4 NAKNADA TROŠKOVA

Zaposleni ima pravo da mu poslodavac nadoknadi **određene troškove koji nastaju u vezi sa radnim odnosom**. Zakon propisuje koje je troškove poslodavac dužan da nadoknadi, ali se ova pitanja detaljnije uređuju kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

8.4.1 TROŠKOVI DOLASKA NA RAD I ODLASKA SA RADA

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi **troškove dolaska na rad i odlaska sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako nije obezbedio sopstveni prevoz**. Ukoliko zaposleni u toku radnog odnosa **promeni mesto stanovanja**, poslodavac nije dužan da mu plaća **veće troškove prevoza od ranijih**.

8.4.2 TROŠKOVI SLUŽBENOG PUTA

Razlikuju se **službeni put u zemlji i inostranstvu**. Uobičajeno je da poslodavac nadoknađuje **troškove smeštaja i ishrane na službenom putu, kao i troškove prevoza**.

8.4.3 TROŠKOVI RADA NA TERENU

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi **troškove smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, dok se nadoknada drugih troškova mora posebno predvideti**.

8.4.4 TROŠKOVI ISHRANE U TOKU RADA (topli obrok)

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi **troškove ishrane u toku rada, ako ovo pravo nije obezbedio na drugi način**. Zaposleni ima pravo na nadoknadu ovih troškova samo za dana koje je radio (*nema pravo za dane bolovanja, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva i dr.*).

Poslodavac je slobodan da izabere **način na koji će ispuniti svoju zakonsku obavezu (isplata u novcu, sopstveni restoran/kantina, bonovi, lanč paketi i sl.)**, ali je dužan da ove troškove uvek izrazi u novcu.

Zakon nije odredio **minimalan iznos** nadoknade troškova za ishranu u toku rada, pa je u praksi bilo slučajeva da topli obrok bude i 1 dinar. U međuvremenu se kroz sudsku praksu izgradio stav da visina ove naknade po radnom danu ne može biti niža od iznosa koji je potreban za kupovinu kifle i jogurta.

8.4.5 REGRES

Regres predstavlja **nadoknadu troškova zaposlenog u vezi sa korišćenjem godišnjeg odmora**. Zakon nije odredio **minimalan iznos** regresa, pa se u praksi pojavljuju različiti iznosi, koji se **najčešće kreću između minimalne zarade i prosečne zarade u Republici Srbiji**.

Regres se može isplatiti **odjednom ili u delovima**, a najviše u 12 mesečnih rata do kraja kalendarske godine za koju se daje.

8.5 DRUGA PRIMANJA

KOJA JE POSLODAVAC **DUŽAN** DA ISPLATI ZAPOSLENOM

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati:

- otpremninu pri odlasku u penziju – najmanje dve prosečne zarade u Republici Srbiji
- naknadu pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice zaposlenog, a užo porodici u slučaju smrti zaposlenog (*supružnik i deca*)
- naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Poslodavac je dužan da, o svom trošku, osigura zaposlene od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom, radi obezbeđivanja naknade štete.

8.6 DRUGA PRIMANJA KOJA POSLODAVAC MOŽE ISPLATITI ZAPOSLENOM

Poslodavac može obezbediti deci zaposlenog poklon za Božić i Novu godinu, uplaćivati zaposlenom premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda, kao i za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, a može se ugovoriti obaveza poslodavca da isplati zaposlenom jubilarnu nagradu, solidarnu pomoć ili neko drugo primanje.

Ugovorom o radu ili odlukom poslodavca može se utvrditi učešće zaposlenog u ostvarenoj dobiti u poslovnoj godini.

9. PROMENA POSLA, MESTA RADA ILI POSLODAVCA

9.1 PREMEŠTAJ NA DRUGI POSAO

Zaposleni može biti premešten na drugi odgovarajući posao kod istog poslodavca, zbog potrebe procesa i organizacije rada. Odgovarajućim poslom smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu.

Premeštaj se vrši aneksom ugovora o radu.

9.2 PRIVREMENI PREMEŠTAJ NA DRUGI POSAO

Zaposleni može biti privremenom premešten na druge odgovarajuće poslove kod istog poslodavca, ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja.

Premeštaj se vrši rešenjem poslodavca (*jednostrani pravni akt*), a može trajati najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

Zaposleni zadržava osnovnu zaradu posla sa koga se premešta, ako je to povoljnije za njega.

9.3 PREMEŠTAJ U DRUGO MESTO RADA

Zaposleni može biti premešten u drugo mesto rada u okviru istog poslodavca, ako je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja izvan njegovog sedišta ili organizacionog dela, ako je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se premešta manja od 50km i pod uslovom da je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada, uz obezbeđenu naknadu troškova prevoza u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

Zaposleni može biti premešten u drugo mesto rada mimo navedenih uslova, samo uz svoju pisanu saglasnost.

Premeštaj se vrši aneksom ugovora o radu.

9.4 UPUĆIVANJE NA RAD KOD DRUGOG POSLODAVCA

Zaposleni može biti **privremeno upućen** na rad kod drugog poslodavca na **odgovarajući posao** ako je:

- privremeno prestala potreba za njegovim radom kod matičnog poslodavca
- dat u zakup poslovni prostor matičnog poslodavca ili
- zaključen ugovor o poslovnoj saradnji između matičnog i drugog poslodavca.

Odgovarajućim poslom smatra se posao za **čije se obavljanje** zahteva ista vrsta i stepen **stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu**.

Upućivanje može trajati **najduže godinu dana**, a uz pisanu saglasnost zaposlenog i duže.

Zaposleni koji se upućuje zaključuje **ugovor o radu na određeno vreme** sa drugim poslodavcem, dok mu **kod matičnog poslodavca miruju prava i obaveze iz radnog odnosa**.

Po isteku roka na koji je upućen, zaposleni ima **pravo da se vrati na rad kod matičnog poslodavca**.

9.5 PROMENA POSLODAVCA

Kad dođe do promene poslodavca, u smislu **statusne promene** (*pripajanje, izdvajanje, podela i spajanje*), zaposlenima se garantuju određena prava.

Poslodavac sledbenik **preuzima** od poslodavca prethodnika **kolektivni ugovor** (*ako je zaključen*) i sve **ugovore o radu** koji važe na dan promene poslodavca.

Preuzimanje kolektivnog ugovora znači da je poslodavac sledbenik **dužan da primenjuje kolektivni ugovor svog prethodnika najmanje godinu dana od dana promene poslodavca, osim ako** pre isteka tog roka istekne vreme važenja kolektivnog ugovora ili ako kod poslodavca sledbenika bude zaključen nov kolektivni ugovor.

Preuzimanje ugovora o radu od strane poslodavca sledbenika znači da se zaposlenima, ako u određenom roku prihvate prenos ugovora o radu, **garantuje očuvanje radnog odnosa kod novog poslodavca, ali ne i nepromenljivost** sadržine ugovora o radu. Poslodavac sledbenik, nakon preuzimanja, može menjati sadržinu ugovora o radu.

Prethodni i novi poslodavac dužni su da **blagovremeno obaveste reprezentativni sindikat** o datumu promene poslodavca, razlozima za promenu i posledicama koje će osetiti zaposleni zbog promene, kao i o merama za njihovo ublažavanje.

10. ZAŠTITA OSOBA SA INVALIDITETOM I ZAPOSLENIH SA ZDRAVSTVENIM SMETNJAMA

Zaposleni koji ima potvrđene zdravstvene smetnje **ne može obavljati** poslove koji bi pogoršali njegovu zdravstveno stanje ili bi izazvali opasnost po njegovu okolinu.

Zaposleni **ne može da radi prekovremeno**, ako bi takav rad mogao pogoršati njegovu zdravstveno stanje.

Zdravstveno stanje zaposlenog i uticaj posla na njegovo **zdravlje utvrđuje** nadležni zdravstveni organ, tj. služba medicine rada u saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje i Republičkim fondom za penzijsko i invalidsko osiguranje, dok se **invaliditet** (*stepen telesnog oštećenja*) **utvrđuje** na osnovu nalaza lekarske komisije Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje.

Ako zaposleni ima **invaliditet** ili **zdravstvene smetnje** zbog kojih **ne može da nastavi da radi na istom poslu**, poslodavac je dužan da razmotri sve mogućnosti **premeštaja na drugi odgovarajući posao**, za koji zaposleni ispunjava propisane uslove i koji odgovara njegovom

zdravstvenom stanju utvrđenom od strane nadležnog zdravstvenog organa. Ako zaposleni ne prihvati ponuđeni posao, poslodavac može da mu da **otkaz, bez prava na otpremninu**. Ako poslodavac ne može da obezbedi zaposlenom odgovarajući posao, **zaposleni se smatra viškom** i u odnosu na njega se primenjuju opšta pravila u vezi sa viškom zaposlenih (*pravo na otpremninu i dr.*).

11. ZAŠTITA OMLADINE

Ako je **osoba mlađa od 18 godina**, osim ispunjenosti opštih uslova, za zasnivanje radnog odnosa neophodna je i **pismena saglasnost roditelja**, kao i **potvrda lekara** kojom se utvrđuje da je maloletnik sposoban za obavljanje poslova na kojima želi da radi i da ti poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje. Bitno je, **takođe, da takav rad ne ugrožava moral i obrazovanje maloletnika, odnosno da nije zabranjen zakonom.**

Zaposleni mlađi od 18 godina ne može da radi na poslovima:

- koji podrazumevaju naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini
- koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije
- koji bi mogli štetno da utiču na njegovo zdravlje i život, s obzirom na njegove psihofizičke sposobnosti.

Zaposleni **između navršene 18. i 21. godine života** može da radi na navedenim poslovima samo uz potvrdu nadležnog zdravstvenog organa da takav rad nije štetan za njegovo zdravlje.

Puno radno vreme maloletnika **ne može biti duže od 35 časova nedeljno i 8 časova dnevno**, a **zabranjeni su prekovremeni rad i preraspodela radnog vremena.**

Zaposleni mlađi od 18 godina **ne može raditi noću**, osim ako obavlja poslove u oblasti kulture, sporta, umetnosti i reklame ili kad je neophodno da se završi posao koji je prekinut usled više sile a ne trpi odlaganje, a poslodavac nema na raspolaganju druge punoletne zaposlene. Poslodavac je dužan da obezbedi nadzor nad maloletnim zaposlenim koji radi noću.

12. ZAŠTITA RODITELJSTVA

12.1 ODSUSTVO SA RADA

ZBOG TRUDNOĆE, POROĐAJA I RADI NEGE DETETA

Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog **trudnoće, porođaja i radi nege deteta** u ukupnom trajanju od **365 dana**. Za treće i svako naredno novorođeno dete, kao i u slučaju kad žena u prvom porođaju rodi troje ili više dece ili ako već ima decu pa rodi dvoje ili više dece, zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada od **2 godine**.

Odsustvo **počinje da teče**, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, **između 45 i 28 dana pre vremena određenog za porođaj**, a završava se kad protekne 365 dana, odnosno **2 godine od početka odsustva**.

Porodiljsko i odsustvo sa rada radi nege deteta **može koristiti i otac deteta, ali samo ako** majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (*teža bolest, izdržavanje kazne zatvora i sl.*).

Ako se dete rodi mrtvo ili umre, zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo koje traje do navršena tri meseca od dana **porođaja**.

Korisnik odsustva (*majka ili otac deteta*) ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustva.

12.2 PRAVA DOJILJE I TRUDNICE NA POSLU

Žena koja se vrati na rad pre isteka godinu dana od **rođenja deteta**, a dnevno radi 6 ili više časova, ima pravo na **jednu ili više pauza u toku radnog dana** ili na **skraćenje dnevnog radnog vremena**, kako bi mogla da doji svoje dete, u ukupnom trajanju od **90 minuta**. Pauza, odnosno skraćenje radnog vremena računaju se u radno vreme, a zaposlena tokom odsustva ima pravo na naknadu zarade.

Zaposlena **trudnica ili dojilja ne može raditi na poslovima** koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, **štetni za njeno zdravlje ili zdravlje deteta** (*podizanje tereta, štetno zračenje, ekstremne temperature, vibracije i dr.*). Poslodavac je **dužan da zaposlenu premesti na druge odgovarajuće poslove**, a ako takvih poslova nema, **da je uputi na plaćeno odsustvo**.

Zaposlena **trudnica ili dojilja ne može raditi prekovremeno i noću** ako bi takav rad, prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa, bio **štetan za njeno zdravlje ili zdravlje deteta**.

Poslodavac može izvršiti **preraspodelu radnog vremena zaposlenoj trudnici samo uz njenu pisanu saglasnost**.

Zaposlena **trudnica ima pravo na plaćeno odsustvo u toku dana** radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa **trudnoćom**.

12.3 ZAŠTITA OD OTKAZA

Poslodavac **ne može otkazati ugovor o radu** zaposlenoj za vreme **trudnoće, porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta**. Zabrana otkaza odnosi se i na **oca deteta, ako on koristi odsustvo** u skladu sa zakonom. Ukoliko je u pitanju **radni odnos na određeno vreme**, on se **produžava do isteka korišćenja prava zaposlenog na odsustvo**.

Rešenje o otkazu je ništavo:

- ako je poslodavac dao otkaz zaposlenoj za vreme **trudnoće, odnosno korišćenja porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta**, a znao je za te okolnosti
- ako bi zaposleni, u roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa, obavestio poslodavca o postojanju okolnosti koje zabranjuju otkaz i dostavio odgovarajuće dokaze.

Od otkaza je na isti način zaštićen i **roditelj koji odsustvuje sa rada zbog deteta kome je, zbog teškog stepena psihofizičke ometenosti, neophodna posebna nega**.

Zaštita navedenih lica od otkaza podrazumeva, u prvom redu, **zabranu da ih poslodavac proglasi viškom**. Ukoliko bi, na primer, zaposlena trudnica učinila povredu radne obaveze ili ako ne bi poštovala radnu disciplinu, poslodavac bi joj mogao dati otkaz bez obzira na činjenicu **trudnoće**.

12.4 PRAVA RODITELJA NA POSLU

U slučaju da nema ko da se stara o detetu, **jedan od roditelja** ima pravo da koristi **odsustvo sa rada dok dete ne navrší tri godine života**. Za vreme odsustvovanja sa rada, zaposlenom miruju prava i obaveze iz **radnog odnosa** i nema pravo na naknadu zarade.

Jedan od **roditelja** deteta do tri godine života, kao i samohrani **roditelj** deteta do sedam godina života ili deteta koje je težak invalid može da radi prekovremeno, odnosno **noću**, samo uz svoju pisanu saglasnost.

Poslodavac može izvršiti **preraspodelu radnog vremena** zaposlenom **roditelju** deteta do tri godine života ili deteta sa težim stepenom **psihofizičke** ometenosti, samo uz pisanu saglasnost zaposlenog.

Zakon predviđa posebna prava za zaposlenog **roditelja** deteta koje ima težak stepen **psihofizičke** ometenosti, za **hranitelja**, odnosno **staratelja** deteta na **početku hraniteljskog/starateljskog** odnosa, kao i za lice koje se stara o osobi **oštećenoj** cerebralnom paralizom, **dečijom** paralizom, plegijom, **mišićnom** distrofijom ili drugom teškom **bolešću**

13. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Radni odnos može prestati po sili zakona, odnosno nezavisno od volje zaposlenog i poslodavca, sporazumom između zaposlenog i poslodavca, otkazom od strane zaposlenog i otkazom od strane poslodavca.

13.1 PRESTANAK RADNOG ODNOSA PO SILI ZAKONA odnosno NEZAVISNO OD VOLJE ZAPOSLENOG I POSLODAVCA

Kad se desi Zakonom **određen događaj**, protekne Zakonom **određen rok** ili nastupe Zakonom **određene činjenice** ili okolnosti, dolazi do prestanka radnog odnosa po sili zakona, odnosno nezavisno od volje zaposlenog i poslodavca.

Radni odnos prestaje:

1. Kad zaposleni navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja. Zaposleni i poslodavac mogu se dogovoriti da se radni odnos produži i posle ispunjenja ovih uslova.
2. Istekom roka na koji je zasnovan, ako je u pitanju radni odnos na **određeno** vreme.
3. **Smrću** zaposlenog.
4. Prestankom rada poslodavca.
5. Ako je zaposleni izgubio radnu sposobnost – danom **dostavljanja** pravnosnažnog rešenja o **utvrđivanju** gubitka radne sposobnosti. Gubitak radne sposobnosti zaposlenog, odnosno njegovu preostalu radnu sposobnost zajednički utvrđuju nadležni organi Nacionalne službe za zapošljavanje, Službe medicine rada i Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje.
6. Na zahtev **roditelja/stratelja** zaposlenog maloletnika.
7. Ako je zaposlenom, na osnovu zakona ili pravnosnažne odluke suda ili drugog organa, zabranjeno da **obavlja određene** poslove, a ne može mu se obezbediti **obavljanje** drugih poslova kod poslodavca – danom **dostavljanja** pravnosnažne odluke suda, odnosno organa.
8. Ako zbog izdržavanja zatvorske kazne zaposleni mora biti odsutan sa rada duže od 6 meseci – danom **stupanja** na izdržavanje kazne. Ako zaposleni mora izdržati kaznu zatvora do 6 meseci, dolazi do mirovanja radnog odnosa.
9. Ako je zaposlenom **izrečena** mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera zbog **čega** mora biti odsutan sa rada duže od 6 meseci – danom **početka** primenjivanja

te mere. Ako zaposleni zbog primene neke od navedenih mera mora biti odsutan sa rada do 6 meseci, dolazi do mirovanja radnog odnosa.

13.2 SPORAZUMNI PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Zaposleni i poslodavac mogu okončati svoj radni odnos **pisanim sporazumom**, koji može biti zaključen na inicijativu jedne ili druge strane.

Ako radni odnos prestane sporazumno, bez obzira ko je inicijator, **zaposleni gubi pravo na novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti i pravo na zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje, koji se ostvaruju preko Nacionalne službe za zapošljavanje**. Poslodavac je dužan da, pre potpisivanja sporazuma, **pisanim putem obavesti zaposlenog o navedenim posledicama**.

Sporazum o prestanku radnog odnosa, kao i svaki ugovor, **pravno je valjan ako je zaključen na osnovu slobodne volje ugovornih strana**. Sporazum bi se mogao **poništavati** samo ako ga je jedna od ugovornih strana zaključila pod uticajem neke od mana volje (*prinuda, pretnja, prevara ili zabluda*). Ako je poslodavac propustio da upozori zaposlenog na posledice sporazumnog prestanka radnog odnosa, to neće dovesti do poništaja sporazuma, ali može biti osnov zahteva zaposlenog za naknadu štete.

Pravo na novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti (*kao i zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje*), koja se ostvaruje preko Nacionalne službe za zapošljavanje, ima **(ne)zaposleni** kome je poslodavac dao otkaz zbog toga što je višak ili zato što ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi (*neskrivljeni, jednostrani otkaz*), zatim zaposleni kome je prestao radni odnos posle isteka probnog rada ili ugovora o radu na određeno vreme, kao i radnik kome je istekao ugovor o privremenim i povremenim poslovima.

Pravo na novčanu naknadu imaju i zaposleni kojima je prestao radni odnos zbog otvaranja stečaja ili pokretanja likvidacionog postupka poslodavca, kao i oni kojima je prestao radni odnos u inostranstvu, u skladu sa zakonom.

Da bi nezaposleni stekao pravo na novčanu naknadu, morao je biti osiguran najmanje 12 meseci neprekidno ili sa prekidima u poslednjih 18 meseci.

13.3 OTKAZ OD STRANE ZAPOSLENOG

Zaposleni ima pravo da jednostrano otkáže ugovor o radu. Zaposleni je dužan da pisani otkaz dostavi poslodavcu najmanje 15 dana pre dana **određenog za prestanak radnog odnosa** (*otkazni rok*). Kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi i duži otkazni rok, ali ne duži od 30 dana.

13.4 OTKAZ OD STRANE POSLODAVCA

Postoje **četiri grupe razloga zbog kojih poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom**. Prva grupa razloga odnosi se na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje, drugu grupu čine povrede radne obaveze od strane zaposlenog, u treću grupu spada nepoštovanje radne discipline od strane zaposlenog i četvrta grupa razloga odnosi se na potrebe poslodavca.

13.4.1 OTKAZNI RAZLOZI KOJI SE ODOSE NA RADNU SPOSOBNOST ZAPOSLENOG I NJEGOVO PONAŠANJE

- Ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za **obavljanje poslova na kojima radi** (*dalje: neostvarivanje rezultata rada*).
- Ako je zaposleni pravnosnažno **osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom** (*merodavna je samo pravnosnažna osuđujuća presuda*).
- Ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od isteka mirovanja radnog odnosa (*rok od 15 dana za vraćanje zaposlenog na rad ne odnosi se na mirovanje radnog odnosa zbog neplaćenog odsustva, jer je u tom slučaju zaposleni dužan da se vrati na rad u roku, odnosno na dan koji je određen rešenjem o neplaćenom odsustvu*).

13.4.2 POVREDA RADNE OBAVEZE OD STRANE ZAPOSLENOG

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze.

Prema zakonu, zaposleni čini povredu radne obaveze ako:

- nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze
- zloupotrebi položaj ili **prekorači ovlašćenja**
- necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada
- ne koristi ili nenamenski koristi **obezbeđena** sredstva ili opremu za zaštitu na radu.

Poslodavac može utvrđivati odgovornost zaposlenog za neku od navedenih povreda radne obaveze **na osnovu samog zakona**, nije neophodno da se te povrede prepisuju u opšti akt poslodavca da bi predstavljale otkazni razlog.

Pored povreda koje su navedene u zakonu, **kollektivnim ugovorom/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu** mogu biti predviđeni i **drugi slučajevi povreda radne obaveze**.

Da bi povreda radne obaveze predstavljala otkazni razlog, potrebno je da ju je zaposleni učinio svojom krivicom – **da nije postupao onako kako je trebalo da postupa**. Zakon ne vrši stepenovanje krivice, pa je dovoljno da je povreda učinjena **sa običnom nepažnjom**.

13.4.3 NEPOŠTOVANJE RADNE DISCIPLINE OD STRANE ZAPOSLENOG

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom koji **ne poštuje radnu disciplinu**. U zakonu se navode postupci zaposlenog koji se smatraju nepoštovanjem radne discipline, a ostavljena je mogućnost poslodavcu da svojim aktom predvidi i druga ponašanja kojima zaposleni krši radnu disciplinu kod poslodavca, a zbog kojih mu može biti otkazan ugovor o radu.

Prema zakonu, zaposleni ne poštuje radnu disciplinu:

- ako neopravdano odbije da **obavlja** poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom
- ako ne dostavi potvrdu o privremenoj **sprečenosti** za rad u skladu sa zakonom
- ako zloupotrebi pravo na odsustvo sa rada zbog privremene **sprečenosti** za rad
Ukoliko sumnja da zaposleni zloupotrebljava pravo na odsustvo sa rada zbog bolovanja, poslodavac može uputiti zaposlenog na odgovarajuće analize u zdravstvenu ustanovu koju sam odredi i plati, a može koristiti i druge načine radi utvrđivanja spornih okolnosti. Ako zaposleni odbije zahtev poslodavca da se izvrši provera, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu.

- ako **dode** na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava ili ako ta sredstva konzumira u toku radnog vremena
Da bi utvrdio navedene okolnosti, poslodavac može uputiti zaposlenog na analizu u zdravstvenu ustanovu o svom trošku ili proveru može izvršiti na drugi način (*npr. kontrola pomoću dregera na ulazu u firmu*). Ako zaposleni odbije zahtev poslodavca da se izvrši provera, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu.
- ako njegovo ponašanje **predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak**
Samo nadležni sud u krivičnom postupku na osnovu krivičnog zakona, pravnosnažnom presudom, može utvrditi da li je određeno lice učinilo određeno krivično delo. Ove činjenice ne može procenjivati ni utvrđivati ni jedan drugi subjekt, pa ni poslodavac. Zbog toga je ovaj otkazni razlog veoma problematičan.
- ako je dao **netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa** (*npr. podaci o stečenom obrazovanju, o zdravstvenoj sposobnosti za obavljanje određenih poslova, o posedovanju određene licence i sl.*).
- ako zaposleni koji radi na poslovima sa **povećanim rizikom**, na kojima se kao poseban uslov za rad zahteva posebna zdravstvena sposobnost, **odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti**
- ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca
Poslodavci imaju mogućnost da unutrašnjim pravnim aktom uredi ponašanje svojih zaposlenih na radu (*tzv. kodeks ponašanja*). Ukoliko zaposleni ne poštuju pravila predviđena kodeksom ponašanja, može im biti otkazan ugovor o radu. Disciplinovanje radnika putem kodeksa je, često, veoma detaljno i rigorozno, a neretko prelazi okvire poslovnog ponašanja i zadire u privatnu sferu zaposlenih, što, svakako, nije intencija zakonodavca i protiv čega se sindikat mora boriti.

13.4.4 OTKAZNI RAZLOZI KOJI SE ODNOSE NA POTREBE POSLODAVCA

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom:

- Ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za **obavljanjem određenog posla ili dode do smanjenja obima posla.**
- Ako odbije **zaključenje** aneksa ugovora o radu.

14. DISCIPLINSKE MERE

Ako zaposleni **učini povredu radne obaveze, ne poštuje radnu disciplinu ili ako ne ostvaruje rezultate rada**, poslodavac mu, umesto otkaza ugovora o radu, može izreći neku od disciplinskih mera koje predviđa Zakon. Poslodavac će se odlučiti za disciplinsko kažnjavanje zaposlenog ukoliko proceni da **postoje olakšavajuće okolnosti na strani zaposlenog**, odnosno ako smatra da **učinjena povreda nije takve prirode da zaposlenog treba kazniti otkazom.**

Zakon predviđa tri disciplinske mere:

- Privremeno **udaljenje** sa rada bez naknade zarade – od jednog do 15 radnih dana.
- **Novčana kazna** u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog – do tri meseca.
Izvršava se obustavom od zarade na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri.

- **Opomena sa najavom otkaza**, u kojoj se navodi da će poslodavac otkazati ugovor o radu zaposlenom bez ponovnog upozorenja, ako ovaj u roku od 6 meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

Disciplinske mere izriču se u **otkaznom postupku** (*upozorenje pred otkaz - izjašnjenje zaposlenog - rešenje o određivanju disciplinske mere*).

15. UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

Zakon predviđa mogućnost udaljenja zaposlenog sa rada pod određenim uslovima. **Vreme trajanja udaljenja** je različito u zavisnosti od razloga, a tokom udaljenja zaposleni ima **pravo na naknadu zarade u visini određenog dela osnovne zarade**. Zaposlenom će pripasti **razlika između naknade zarade koju je primao tokom udaljenja sa rada i pune osnovne zarade, ako se pokaže da nije skrivio osnov udaljenja sa rada**.

Zaposleni može biti udaljen sa rada:

- ako je protiv njega **započeto krivično gonjenje zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom**
- ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze **ugrožava imovinu veće vrednosti** (*kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje se šta se smatra imovinom veće vrednosti*)
- ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline ili ponašanje zaposlenog takva da ne može nastaviti rad kod poslodavca tokom otkaznog postupka.

U navedenim slučajevima poslodavac **može udaljiti zaposlenog sa rada, ali ne mora**. Međutim, ako je zaposlenom **određen pritvor**, on će **obavezno biti udaljen sa rada - od prvog dana pritvora, dok pritvor traje**.

16. OTKAZNI POSTUPAK

Zakon predviđa **različitu otkaznu proceduru**, zavisno od razloga zbog kog poslodavac otkazuje ugovor o radu.

16.1 OTKAZNI POSTUPAK U SLUČAJU POVREDE RADNO OBAVEZE ILI NEPOŠTOVANJA RADNE DISCIPLINE

Poslodavac pokreće otkazni postupak **upućivanjem pisanog upozorenja** zaposlenom, koje sadrži **osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji potvrđuju osnov i rok za izjašnjenje zaposlenog**, koji ne može biti kraći od **8 dana** od dana dostavljanja upozorenja.

U ostavljenom roku, **zaposleni se može izjasniti o navodima iz upozorenja**, može **izneti druge činjenice i dokaze**, a može **priložiti i mišljenje sindikata čiji je član**, koje je poslodavac dužan da razmotri.

Nakon isteka roka za izjašnjenje zaposlenog, **poslodavac odlučuje da li će mu dati otkaz, izreći disciplinsku meru ili neće ništa preduzeti**. Ako odluči da zaposlenom otkaze ugovor o radu ili da mu izrekne disciplinsku meru, poslodavac će doneti **rešenje**, koje sadrži **obrazloženje i pouku o pravnom leku**. Zaposlenom **prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja**, osim ako zakonom ili rešenjem nije određen drugi rok.

Ukoliko želi **rešavanje spora pred arbitrom**, zaposleni mora o tome pismeno obavestiti poslodavca narednog dana od dana prijema rešenja.

16.2 OTKAZNI POSTUPAK U SLUČAJU DA ZAPOSLENI NE OSTVARUJE REZULTATE RADA

Poslodavac može otkazati ugovor o radu ili **izreći** neku od disciplinskih mera zaposlenom koji ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi.

Pre primene sankcije, poslodavac mora zaposlenog **pisanim putem obavestiti o nedostacima njegovog rada i uputiti ga kako da te nedostatke popravi**. Poslodavac je dužan da zaposlenom odredi **primeren rok za unapređenje rada**, a ako zaposleni u tom roku ne poboljša svoj rad, poslodavac mu može dati otkaz ili izreći disciplinsku meru.

Da bi otkaz bio zakonit, neophodno je da poslodavac utvrdi **da rezultati rada zaposlenog izostaju zbog nedovoljnog zalaganja, neznanja, odnosno neukosti zaposlenog, a ne iz drugih razloga**.

Otkaznu proceduru poslodavac obično sprovodi **preko komisije**, koja prati rad zaposlenog, utvrđuje zbog čega izostaju rezultati rada, daje uputstva zaposlenom kako da poboljša svoj rad i, po isteku primerenog roka, procenjuje da li je došlo do unapređenja rada zaposlenog. **Konačnu odluku** o sankciji prema zaposlenom donosi **ovlašćeno lice kod poslodavca**, na osnovu izveštaja komisije.

Zaposleni ima pravo na otkazni rok koji **ne može biti kraći od 8 niti duži od 30 dana, zavisno od staža osiguranja**, a koji se precizira kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

U pojedinim kompanijama postoji ustaljena **praksa praćenja i ocenjivanja rada svih zaposlenih tokom čitave godine** (*mesečno, tromesečno, dvaput u toku godine i sl.*). Ako neki zaposleni, tokom redovnog ocenjivanja, dva ili više puta dobije negativnu ocenu, to ga automatski dovodi na listu onih kojima preti otkaz. Ukoliko se i prilikom sledeće kontrole ponovi negativna ocena, zaposleni dobija otkaz. Ocenjivanje je uopšteno i šablonizirano, pogodno da „podrži“ bilo koji interes poslodavca. U rešenju o otkazu navodi se da je zaposleni otpušten zbog neostvarivanja rezultata rada, a u stvari je u pitanju višak zaposlenih. Na taj način se poslodavac rešava viška zaposlenih, bez obaveze plaćanja otpremnine i drugih zakonskih obaveza.

Pravo poslodavca da otkáže ugovor o radu **zastareva** u određenom roku.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom **zbog povrede radne obaveze, nepoštovanja radne discipline ili zbog neostvarivanja rezultata rada u roku od 6 meseci od dana saznanja za činjenice** koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja tih činjenica.

Zbog pravnosnažne osude zaposlenog za krivično delo na radu ili u vezi sa radom, poslodavac mu može dati otkaz **do isteka roka zastarelosti krivičnog gonjenja za to krivično delo**.

Za ostale otkazne razloge **nije predviđen poseban rok zastarelosti**.

16.3 OTKAZNI POSTUPAK U SLUČAJU VIŠKA ZAPOSLENIH

Ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena **prestane potreba za obavljanjem određenog posla** ili **dode do smanjenja obima posla kod poslodavca**, može se pojaviti **višak zaposlenih**.

Poslodavac ima pravo da zaposlenima koji su višak otkáže ugovor o radu, a propisana je **različita otkazna procedura s obzirom na broj zaposlenih koji su višak**. U Zakonu su navedeni kriterijumi na osnovu kojih se utvrđuje koliki višak zaposlenih na **neodređeno vreme** zahteva primenu posebnih pravila.

Ako je višak manji broj zaposlenih na neodređeno vreme, poslodavac je dužan da:

- izmeni pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova
- donese odluku da je **određeni zaposleni višak**
- isplati otpremninu zaposlenom koji je višak i
- donese rešenje o prestanku radnog odnosa.

Ako je višak veći broj zaposlenih na neodređeno vreme (videti čl.153 ZoR), poslodavac je dužan da:

- izmeni pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova
- preduzme mere za novo **zapošljavanje zaposlenih koji su višak**, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom i Nacionalnom službom za **zapošljavanje**
- donese program rešavanja viška zaposlenih, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom i Nacionalnom službom za **zapošljavanje**
- isplati otpremninu zaposlenima koji su višak i
- donese rešenje o prestanku radnog odnosa.

Zakonom je propisana **obavezna sadržina programa rešavanja viška zaposlenih**.

Pre nego što proglasi zaposlenog viškom, poslodavac je dužan da, ukoliko ima uslova, primeni **mere za novo zapošljavanje zaposlenog** (*premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija, dokvalifikacija, nepuno radno vreme ali ne kraće od polovine punog radnog vremena i dr.*). Poslodavac će zaposlenom ponuditi **aneks ugovora o radu**, a ako zaposleni odbije potpisivanje aneksa, poslodavac mu može dati **otkaz bez prava na otpremninu**.

Ako poslodavac, u kontekstu rešavanja viška zaposlenih, premesti zaposlenog na druge poslove ili ga uputi na rad kod drugog poslodavca, **ne obavezuje ga opšte zakonsko pravilo da to moraju biti odgovarajući poslovi** (*koji odgovaraju vrsti i visini stručne spreme potrebne za obavljanje poslova za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu*), već to mogu biti bilo koji drugi poslovi (*npr. sa poslova blagajnika na poslove spremačice*).

16.3.1 OTPREMNINA

Poslodavac je dužan da, **pre otkaza ugovora o radu**, zaposlenom koji je višak isplati **otpremninu**. Visina otpremnine utvrđuje se kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, s tim što **ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu**. Osnovica je **prosečna mesečna bruto zarada zaposlenog**, isplaćena za poslednja tri meseca koji prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

Pri utvrđivanju visine otpremnine **računa se** i vreme koje je zaposleni bio u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika (u slučaju statusne promene), kod povezanih lica sa poslodavcem, kao i kod ranijeg poslodavca (u slučaju promene vlasništva na kapitalom).

Kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu **može se predvideti veći iznos otpremnine** od iznosa koji propisuje zakon, ali se **ne može produžiti period za koji se otpremnina isplaćuje**.

Ako je zaposlenom već isplaćena otpremnina za određeni period, **ne može mu se za isti period ponovo isplatiti otpremnina** kod istog ili drugog poslodavca.

16.3.2 ZABRANA NOVOZAPOŠLJAVANJA

Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom koji je višak, poslodavac **ne može na istim poslovima zaposliti drugo lice u roku od 3 meseca od dana prestanka radnog odnosa**. Ako pre isteka navedenog roka nastane potreba za obavljanjem istih poslova, **prednost pri zapošljavanju ima zaposleni kome je prestao radni odnos**. Zabrana zapošljavanja ne odnosi se na situaciju kad je kao višak otpuštena **osoba sa invaliditetom** jer poslodavac nije mogao da joj obezbedi drugi posao koji odgovara njenoj radnoj sposobnosti.

Ako je smanjen obim određenog posla na kome radi više izvršilaca, a samo neki su višak, poslodavac mora obrazložiti zbog čega je višak baš određeni zaposleni u odnosu na ostale zaposlene koji rade na istom poslu. Kako bi se izbegla mogućnost manipulacije i obezbedila objektivnost i pravičnost pri odlučivanju, potrebno je u kolektivnom ugovoru predvideti **kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih**.

16.4 OTKAZNI POSTUPAK KOD OSTALIH OTKAZNIH RAZLOGA

U slučaju ostalih otkaznih razloga (*pravnosnažna osuda za krivično delo na radu ili u vezi sa radom, nevraćanje na rad u zakonskom roku posle mirovanja radnog odnosa, odbijeno zaključivanje aneksa ugovora o radu*) poslodavac nije dužan da upozorava zaposlenog da su se stekli uslovi za otkaz, već **samo donosi rešenje o prestanku radnog odnosa** zbog nekog od navedenih razloga.

17. PRAVA ZAPOSLENOG U VEZI SA PRESTANKOM RADNOG ODNOSA

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, **isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja** koja je zaposleni „zaradio“ dok je bio u radnom odnosu, **u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa**.

Poslodavac je dužan da, **na zahtev zaposlenog kome je prestao radni odnos, izda pisanu potvrdu** koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je zaposleni radio. Poslodavac može u potvrdi, ako zaposleni to traži, oceniti ponašanje i rad zaposlenog tokom trajanja radnog odnosa.

18. NEZAKONIT OTKAZ

18.1 INSPEKCIJA

Zaposleni koji smatra da mu je nezakonito pretao radni odnos može u roku od 60 dana od dana kad mu je dostavljeno rešenje o otkazu pokrenuti postupak pred nadležnim sudom.

U roku od 15 dana od pokretanja postupka pred sudom (*podnošenja tužbe*), zaposleni se može obratiti inspekciji rada sa zahtevom da inspekcija odloži izvršenje rešenja o otkazu. Da bi inspekcija donela takvu odluku, potrebno je da inspektor rada proceni da je rešenjem o otkazu **očigledno povređeno pravo zaposlenog**. Inspekcija rada je dužna da **odluči o zahtevu zaposlenog** (*donese rešenje*) u roku od 30 dana od dana njegovog podnošenja.

18.2 ODLUKA SUDA

Ukoliko sud u radnom sporu utvrdi da je **poslodavac nezakonito otpustio zaposlenog**, važno je da li je utvrđena nezakonitost materijalnopravne ili procesnopravne prirode, tj. da li je nezakonit osnov prestanka radnog odnosa ili je poslodavac napravio grešku samo u pogledu otkazne procedure.

- 1) **Ako sud utvrdi da je zaposlenom pretao radni odnos bez pravnog osnova, a:**
 - **zaposleni zahteva da se vrati na rad**
 - sud će vratiti zaposlenog na rad
 - poslodavac ima obavezu da zaposlenom isplati naknadu štete u visini izgubljene neto zarade zaposlenog
 - poslodavac ima obavezu da za zaposlenog uplati doprinose za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio.
 - **zaposleni ne zahteva da se vrati na rad**
 - poslodavac ima obavezu da zaposlenom isplati naknadu štete u iznosu do 18 bruto zarada zaposlenog, zavisno od vremena provedenog u radnom odnosu kod poslodavca, godina života zaposlenog i broja izdržavanih članova porodice.
 - **zaposleni zahteva da se vrati na rad, a poslodavac dokaže da nastavak radnog odnosa nije moguć**
 - sud će odbiti vraćanje zaposlenog na rad
 - poslodavac ima obavezu da isplati zaposlenom naknadu štete u dvostrukom iznosu u odnosu na iznos koji bi bio određen da zaposleni ne zahteva vraćanje na rad.
- 2) **Ako sud utvrdi da je postojao pravni osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je povređena otkazna procedura**
 - zaposleni nema pravo da zahteva vraćanje na rad
 - poslodavac ima obavezu da isplati zaposlenom naknadu štete u iznosu do 6 bruto zarada zaposlenog.

Naknada štete po svim osnovima **umanjuje se** za iznos prihoda koji je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku rada kod poslodavca protiv koga vodi spor.

Ako sud utvrdi nezakonitost otkaza i naloži vraćanje zaposlenog na rad, poslodavac nije dužan da zaposlenog vrati na isti posao koji je radio pre prestanka radnog odnosa, već na odgovarajući posao, tj. posao za koji se zahteva ista vrsta i stepen stručne sprema koji su utvrđeni ugovorom o radu.

19. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

O svim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog odlučuje **ovlašćeno** lice kod poslodavca pisanim rešenjem.

Rešenje se **dostavlja zaposlenom lično**, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog. Ako se nije moglo izvršiti lično dostavljanje, poslodavac sačinjava pismenu belešku, a rešenje **objavljuje na oglasnu tablu** i, po isteku **8 dana** od dana objavljivanja, rešenje se **smatra dostavljenim**. Navedena pravila primenjuju se **u odnosu na sva rešenja koja donosi poslodavac**.

Vreme **dostavljanja** rešenja zaposlenom veoma je bitno zbog toga što od tog momenta nastupaju **značajne pravne posledice** (npr. *prestanak radnog odnosa*), odnosno **počinju da teku važni rokovi** (npr. *rok za pokretanje sudskog postupka*).

Protiv rešenja **poslodavca** kojim je, po mišljenju zaposlenog, povređeno neko njegovo pravo ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, **zaposleni može pokrenuti spor pred nadležnim sudom**. Na osnovu ovlašćenja zaposlenog, spor može pokrenuti i **predstavnik sindikata čiji je zaposleni član**. Rok za pokretanje spora je **60 dana od dana dostavljanja rešenja**, odnosno od saznanja za povredu prava. Po isteku tog roka, zaposleni više **ne može zahtevati zaštitu u sudskom postupku**.

Sva **novčana potraživanja iz radnog odnosa** zastarevaju u roku od 3 godine od dana nastanka obaveze.

20. RAD VAN RADNOG ODNOSA

Zakon o radu pravi **jasnu razliku između radnog odnosa i rada van radnog odnosa** (*radno angažovanje*). Radni odnos se zasniva **zaključenjem ugovora o radu između zaposlenog i poslodavca**, dok se rad van radnog odnosa uspostavlja **između radno angažovanog lica** (*poslenika*) i **poslodavca, na osnovu nekog drugog ugovora** (*ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ugovora o delu, ugovora o dopunskom radu ili ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju*).

Skoro sva prava **predviđena u Zakonu** garantuju se zaposlenom, a ne radno angažovanom licu. Po pravilu, radno angažovano lice ima samo ona prava koja su **utvrđena konkretnim ugovorom** koje je to lice **zaključilo sa poslodavcem**, a ne i prava koja Zakon garantuje zaposlenim licima.

Radno angažovana lica su uskraćena za neka od najvažnijih prava po osnovu rada. Ova lica nemaju zaradu, **već novčanu naknadu**, ne garantuje im se pravo na topli obrok i regres, naknadu troškova prevoza, službenog puta, terenskog rada, nemaju pravo na otpremninu za odlazak u penziju, na naknadu pogrebnih troškova, nemaju pravo na **plaćen godišnji odmor, bolovanje, trudničko i porodijsko odsustvo, plaćeno odsustvo**, nemaju pravo na sindikalno organizovanje i kolektivno pregovaranje, ne mogu da štrajkuju, a svoja prava po osnovu rada ne mogu štiti pred sudom u radnom sporu, **već u opštoj parnici**.

20.1 PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI

Privremeni poslovi su poslovi iz delatnosti poslodavca koji nisu trajni i za čije obavljanje kod poslodavca ne postoji potreba u toku cele godine, **već se vrše samo u određenom periodu, jednokratno i u kontinuitetu**.

Povremeni poslovi su kratkotrajni, ciklični, sezonski ili slični poslovi iz delatnosti poslodavca, koji se javljaju s vremena na vreme u zavisnosti od različitih faktora, u pravilnim ili nepravilnim vremenskim intervalima.

I jednim i drugim poslovima zajedničko je to što se oni kod poslodavca ne obavljaju tokom cele kalendarske godine, u punom obimu, neprekidno, već samo privremeno ili povremeno, pa poslodavac nema potrebu zasnivanja radnog odnosa sa zaposlenim, **već mu je dovoljno da privremeno ili povremeno radno angažuje jedno ili više lica**. Međutim, ovi poslovi bi trebalo da budu obuhvaćeni pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

PRIMER

Ako se poslodavac bavi uzgojem grožđa i proizvodnjom vina, za poslove orezivanja vinove loze ili za branje grožđa može angažovati lica po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima.

Ako se kod poslodavca pravi nova baza podataka, pa je potrebno u određenom roku preneti veliku količinu podataka, poslodavac može angažovati lica po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima.

U Zakonu se privremenost i povremenost poslova izražava kroz **maksimalnu dužinu njihovog trajanja**. Ako su poslovi koji se obavljaju kod poslodavca **po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini**, poslodavac može zaključiti ugovor o **obavljanju privremenih i povremenih poslova**. Dakle, ograničenje se odnosi na posao, tj. **određeni posao ne može trajati duže od 120 radnih dana**, a svakog radnog dana može da ga obavlja jedno ili više lica.

Ugovor se zaključuje u pisanom obliku, a može se zaključiti sa nezaposlenim licem, zaposlenim koji radi nepuno radno vreme – do punog radnog vremena, korisnikom starosne penzije i sa članom omladinske ili studentske zadruge.

Poslodavac (ili zadruga za lica koje je angažovano preko zadruga) je dužan da za nezaposleno lice, lice koje radi kod drugog poslodavca sa neupunim radnim vremenom, kao i za člana omladinske ili studentske zadruga koji ima navršenih 26 godina života ili se ne nalaze na redovnom školovanju uplaćuje sva tri doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, dok za korisnika starosne penzije uplaćuje samo doprinos za PIO. Učenici i studenti mlađi od 26 godina imaju samo zdravstveno osiguranje od povreda na radu i profesionalnih bolesti i osiguranje za slučaj invalidnosti i telesnog oštećenja koji su posledica povrede na radu ili profesionalne bolesti.

Radnik koji radi po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima ima samo ona prava koja su utvrđena tim ugovorom. Obično se ugovara samo pravo na određenu novčanu naknadu, dok ostala prava ostaju „rezervisana“ samo sa zaposlene. Radniku Zakon ne garantuje pravo na topli obrok i regres, naknadu troškova prevoza, službenog puta, terenskog rada, nema pravo na otpremninu za odlazak u penziju, na naknadu pogrebnih troškova, nema pravo na plaćen godišnji odmor, bolovanje, trudničko i porodijsko odsustvo, plaćeno odsustvo, nema pravo na sindikalno organizovanje i kolektivno pregovaranje, ne može da štrajkuje, a svoja prava po osnovu rada ne može štiti pred sudom u radnom sporu, već u opštoj parnici.

Ipak, u odnosu na radnika koji obavlja privremene i povremene poslove moraju se primeniti sve mere bezbednosti i zdravlja na radu, kao i zaštita od zlostavljanja na radu, na isti način kao i za lica u radnom odnosu.

Jedno lice može kod istog poslodavca da radi 120 radnih dana u kalendarskoj godini na istom poslu, a po završetku tog posla može zaključiti nov ugovor o privremenim i povremenim poslovima za obavljanje drugih poslova. 120 radnih dana je, zapravo, 6 kalendarskih meseci, što znači da lice može biti radno angažovano od npr. jula do decembra u jednoj godini, a potom od januara do juna naredne godine. Kombinacijom navedenih metoda, **lice može raditi kod istog poslodavca, praktično, godinama**, prelazeći sa jednog na drugi privremeni, odnosno povremeni posao.

U 120 radnih dana ne uračunavaju se radni dani u kojima lice koje obavlja privremene i povremene poslove nije radilo zbog bolesti ili druge vrste odsustvovanja sa rada.

20.2 UGOVOR O DELU

Ako je potrebno da se obavi određeni jednokratni posao koji je van delatnosti poslodavca, a koji ima za predmet samostalnu izradu ili opravku **određene stvari** ili samostalno izvršenje **određenog fizičkog ili intelektualnog posla**, poslodavac će sa izvršiocom tog posla (*poslenik*) zaključiti ugovor o delu. Isti ugovor može se zaključiti i sa licem koje **obavlja umetničku ili drugu delatnost u oblasti kulture** (*mora biti u skladu sa posebnim kolektivnim ugovorom za samostalne umetnike, ako takav ugovor postoji*). To ne mogu biti poslovi koje poslodavac obavlja ni u okviru pretežne, ni u okviru sporednih delatnosti, tj. **to ne mogu biti poslovi za koje kod poslodavca postoje sistematizovana radna mesta.**

Ugovor se može zaključiti sa **svakim fizičkim licem**: nezaposlenim, penzionerom, licem koje obavlja samostalnu delatnost, poljoprivrednikom, studentom, licem koje je zaposleno bilo kod drugog poslodavca, bilo kod samog naručioca posla.

Ugovor se zaključuje u **pisanom obliku**, a poslodavac se obavezuje da isplati izvršiocu ugovorenu **novčanu naknadu**.

Radnik po ugovoru o delu nema pravo na **topli obrok i regres, naknadu troškova prevoza, službenog puta, terenskog rada, nema pravo na otpremninu za odlazak u penziju, na naknadu pogrebnih troškova, nema pravo na plaćen godišnji odmor, bolovanje, trudničko i porodijsko odsustvo, plaćeno odsustvo, nema pravo na sindikalno organizovanje i kolektivno pregovaranje, ne može da štrajkuje, a svoja prava po osnovu rada ne može štiti pred sudom u radnom sporu, već u opštoj parnici.**

Ipak, u odnosu na radnika iz ugovora o delu moraju se primeniti sve **mere bezbednosti i zdravlja na radu**, kao i **zaštita od zlostavljanja na radu**, na isti način kao i za lice u radnom odnosu.

Da li će se plaćati samo doprinos za PIO ili i doprinos za zdravstveno osiguranje **zavisi od statusa radnika** iz ugovora o delu. Za radnike koji nisu obavezno osigurani po drugom osnovu, obračunavaju se **doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje**, kao i **doprinos za zdravstveno osiguranje**. Za radnike koji su obavezno osigurani po drugom osnovu, obračunava se i plaća **samo doprinos za PIO**.

Po završetku posla i isplati ugovorene naknade, **prestaje pravni odnos između poslodavca i poslenika.**

Ugovor o delu je **obligacioni ugovor** i zbog toga se u odnosu na njega primenjuju odredbe Zakona o obligacionim odnosima.

PRIMER

Ako se poslodavac bavi proizvodnjom hleba i peciva, on ne može za pravljenje hleba i peciva angažovati lice na osnovu ugovora o delu, budući da proizvodnja tih proizvoda spada u njegovu delatnost. Ali, taj isti poslodavac mogao bi angažovati neko lice na osnovu ugovora o delu da mu, recimo, izradi inventar za poslovnu prostoriju.

20.3 UGOVOR O DOPUNSKOM RADU

Zaposleni koji radi sa punim radnim vremenom (40 časova nedeljno) kod jednog poslodavca može zaključiti ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem. Dopunski rad može trajati najviše do jedne trećine punog radnog vremena (nešto više od 13 sati nedeljno).

Ugovor o dopunskom radu zaključuje se u pisanom obliku, a njime se utvrđuju pravo na novčanu naknadu i druga prava i obaveze po osnovu rada.

Prilikom ugovaranja dopunskog rada, zaposleni mora poslodavcu sa kojim zaključuje ugovor o dopunskom radu dostaviti dokaz da kod drugog poslodavca radi puno radno vreme, jer je to uslov za zaključenje ugovora.

Ugovor o dopunskom radu ne može se zaključiti sa zaposlenim koji radi sa nepunim radnim vremenom, sa nezaposlenim ili penzionisanim licem.

Doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje plaća se na teret primaoca prihoda, a doprinosi za obavezno zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti se ne plaćaju, budući da je zaposleni već obveznik ovih doprinosa po osnovu zaposlenja.

20.4 UGOVOR O STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU I USAVRŠAVANJU

Ugovor o stručnom osposobljavanju može se zaključiti radi obavljanja pripravničkog staža i s tim u vezi polaganja stručnog ispita, kada je to zakonom odnosno pravilnikom predviđeno kao uslov za samostalan rad u struci.

Ugovor o stručnom usavršavanju može da se zaključi radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno obavljanja specijalizacije za vreme predviđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije ili posebnim zakonom.

Trajanje ugovora nije propisano Zakonom, već se utvrđuje programom stručnog osposobljavanja/usavršavanja, ali ako posebnim zakonom nije drukčije propisano, stručno osposobljavanje/usavršavanje moglo bi da traje najduže godinu dana (koliko maksimalno može trajati pripravnički staž). Trajanje stručnog osposobljavanja/usavršavanja mora biti vremenski ograničeno, kako ne bi došlo do zloupotrebe zakona.

Ugovor se zaključuje u pisanom obliku. Zakonom nije propisana sadržina ovog ugovora, već je to ostavljeno ugovornim stranama. Poslodavac može licu na stručnom osposobljavanju/usavršavanju da obezbedi novčanu naknadu, ali ne mora.

Da bi se sprečile zloupotreba, ovaj ugovor treba naročito da sadrži: podatke o ugovornim stranama, predmet stručnog osposobljavanja/usavršavanja, rok na koji se zaključuje ugovor, prava i obaveze ugovornih strana prema programu stručnog osposobljavanja/usavršavanja, razloge za otkaz pre isteka ugovora i otkazni rok, a mogu se ugovoriti novčana naknada za vreme stručnog osposobljavanja/usavršavanja i druga prava lica na obuci.

Bilo da je ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju zaključen sa ili bez ugovorene naknade, poslodavac je dužan da uplaćuje doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje za

slučaj invalidnosti i telesnog oštećenja po osnovu povrede na radu i profesionalne bolesti i doprinosa za zdravstveno osiguranje za **slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti**.

PRIPRAVNICI

Pripravnik je lice koje po **prvi put zasniva radni odnos u zanimanju za koje je steklo određenu stručnu spremu**. Vrsta i stepen školske spreme određuju se zakonom ili pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova. Suština pripravništva je u **osposobljavanju tek odškolovanog lica za samostalan rad u struci**.

Pripravništvo kao **uslov rada** može biti određeno zakonom ili pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Status pripravnika može steći i lice koje je **već bilo pripravnik, pa mu je, pre isteka pripravničkog staža, pripravnički status pretao**. Ponovnim sticanjem istog statusa lice treba da dovrši **započeti pripravnički staž**. Da bi to bilo dopušteno, potrebno je da i obnovljeni pripravnički staž bude u istom stepenu stručne spreme kao **započeti**. Ovo je izuzetak od pravila da se pripravništvo uspostavlja pri prvom zaposlenju u **stečenoj stručnoj spremi**.

Pripravnički staž **ne može biti duži od jedne godine**, ako zakonom nije drukčije određeno. Po isteku pripravničkog staža, **prestaje radni odnos pripravnika**, ali poslodavac može sa istim licem zasnovati redovan radni odnos. Ipak, on nema obavezu da **osposobljenog pripravnika primi u radni odnos**.

Pripravnik ostvaruje **pravo na zaradu i sva druga prava iz radnog odnosa**. Visina zarade **ne može biti niža od 80% osnovne zarade** određene za poslove za koje se pripravnik osposobljava. Druga prava se ni po čemu ne razlikuju od prava koja ostvaruju ostali zaposleni. Reč je o radnom vremenu, odmorima, odsustvima, zaštiti na radu, naknadama zarada, ostalim primanjima, pravu na naknadu štete i dr.

Radi obavljanja pripravničkog staža moguće je zaključiti dve vrste ugovora: ugovor o radu, kojim se zasniva radni odnos radi obavljanja pripravničkog staža, sa svim posledicama koje iz toga proizilaze ili ugovor o stručnom osposobljavanju, kojim se ne zasniva radni odnos.

Pripravnički staž po osnovu ugovora o radu i po osnovu ugovora o stručnom osposobljavanju mogu se sabirati.

III SINDIKAT

Ustav Republike Srbije garantuje slobodu **političkog**, sindikalnog i svakog drugog **udruživanja**, kao i pravo da se ostane izvan svakog udruženja.

Konvencija MOR-a br.87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava (*"Sl. list FNRJ - Međunarodni ugovori i drugi sporazumi"*, br. 8/58), koja je deo našeg pravnog sistema od 1958. godine, garantuje da svi radnici, bez ikakvih izuzetaka, imaju pravo bez prethodnog odobrenja, da obrazuju organizacije po svome izboru, kao i da pristupaju ovim organizacijama, pod **isključivim** uslovom da se pridržavaju njihovih statuta. Prema Konvenciji, radnička organizacija je svaka organizacija radnika koja ima za **cilj unapređenje i zaštitu interesa radnika**.

Po Zakonu o radu, sindikat je **samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih interesa**. Zakon o radu **značajno** sužava pravo sindikalnog udruživanja, jer ga dopušta samo licima u radnom odnosu, a ne i drugim radnicima. Ovakvo rešenje suprotno je odredbama Konvencija MOR-a br.87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, čime se **krši Ustav Republike Srbije** koji propisuje da zakoni ne smeju biti u suprotnosti sa potvrđenim međunarodnim ugovorima.

Sindikati su **vrsta udruženja** u odnosu na koje se primenjuju **posebna pravila** predviđena, u prvom redu, međunarodnim ratifikovanim ugovorima i Zakonom o radu. Pitanja koja nisu uređena tim propisima, rešavaju se u skladu sa Zakonom o udruženjima (*"Sl. glasnik RS"*, br. 51/2009 i 99/2011 - dr. zakoni) i drugim propisima.

1. SLOBODA SINDIKALNOG ORGANIZOVANJA

1.1 OSNIVANJE I REGISTRACIJA SINDIKATA

Sindikata se osniva tako što zaposleni donesu odluku o osnivanju sindikata (*osnivački akt*), usvoje **opšti akt sindikata** (*statut, pravila i sl.*) i izaberu organe, odnosno lice **ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje sindikata**. Osnivanje sindikata ne podleže prethodnom odobrenju bilo kog organa javne vlasti.

Nakon osnivanja, postoji obaveza **registracije sindikata** u ministarstvu nadležnom za rad, u skladu sa Pravilnikom o upisu sindikata u registar ("*Sl. glasnik RS*", br. 50/2005 i 10/2010). Registracija je **upis sindikata u službenu evidenciju** i njome se **ne sme zadirati u slobodu sindikalnog udruživanja, organizovanja i delovanja**. Moraju se registrovati **svi sindikati**, od sindikata kod poslodavca (*u privatnom ili javnom preduzeću, ustanovi, državnom ili drugom organu ili organizaciji*), preko sindikata osnovanih za pokrajinu, grad, opštinu ili neki drugi nivo organizovanja (*npr. za više opština, okrug i sl.*), pa do republičkih sindikata, uključujući i sve saveze sindikata. Upisom u registar, sindikat stiče **status pravnog lica**.

1.2 ZABRANA UPLITANJA JAVNE VLASTI

Javna vlast ne može putem propisa ili na drugi **način ograničiti osnivanje sindikata niti zahtevati posebne uslove u tom smislu**. Ipak, nije logično da jedan zaposleni organizuje sindikat, jer to nije u skladu sa prirodom prava udruživanja i definicijom sindikata. Zbog toga je u pogledu osnivanja sindikata relevantna odredba iz Zakona o udruženjima, po kojoj udruženje mogu osnovati **najmanje tri poslovno sposobna fizička ili pravna lica**. Opštim aktom sindikata može se odrediti i veći broj zaposlenih potrebnih za osnivanje sindikata, a mogu se predvideti i drugi uslovi i ograničenja (*npr. sindikat kod poslodavca može osnovati najmanje 10 zaposlenih*).

Jedino ograničenje koje javna vlast postavlja sindikatu, kao i svakom drugom udruženju, odnosi se na **zabranu tajnih i paravojnih udruženja**, kao i **moćnost Ustavnog suda da zabrani delovanje sindikata**, ako su njegovi ciljevi i delovanje usmereni na nasilno rušenje ustavnog poretka i narušavanje teritorijalne celokupnosti Republike Srbije, kršenje zajemčenih ljudskih ili manjinskih prava ili izazivanje i podsticanje neravnopravnosti, mržnje i netrpeljivosti zasnovane na rasnoj, nacionalnoj, verskoj ili drugoj pripadnosti ili opredeljenju, kao i polu, rodu, fizičkim, psihičkim ili drugim karakteristikama i sposobnostima.

Van navedenih ograničenja, **opšti akt sindikata je sindikalno „Sveto pismo“** u pogledu osnivanja i organizovanja sindikata.

1.3 ČLAN SINDIKATA

Pravo na sindikalno organizovanje, prema Zakonu o radu, imaju **samo lica u radnom odnosu, tj. lica koja su zaključila ugovor o radu sa poslodavcem (zaposleni)**.

Ostali radnici nemaju pravo da se organizuju u sindikat niti da budu njegovi članovi (*radnici koji rade po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ugovora o delu, ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju bez zasnivanja radnog odnosa, ugovora o volonterskom radu i dr.*). **Članovi sindikata ne mogu biti ni studenti, srednjoškolci, nezaposleni, penzioneri niti bilo koje drugo lice koje nije u radnom odnosu.**

Svođenje sindikalnog organizovanja samo na lica u radnom odnosu predstavlja **ozbiljno kršenje slobode sindikalnog udruživanja i delovanja** i u suprotnosti je sa svim relevantnim međunarodnim pravnim aktima koje je potpisala i potvrdila naša država.

Zaposleni pristupa sindikatu **potpisivanjem pristupnice**. Pristupnica je pisana izjava kojom zaposleni potvrđuje da dobrovoljno postaje član određenog sindikata. **Prestanak članstva u sindikatu uređuje se opštim aktom sindikata.**

**Konvencija MOR br.87
o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava
(*"Sl. list FNRJ - Međunarodni ugovori i drugi sporazumi"*, br. 8/58)**

Radnici, bez ikakvih izuzetaka, imaju pravo bez prethodnog odobrenja, da obrazuju organizacije po svome izboru, kao i da pristupaju ovim organizacijama, pod isključivim uslovom da se pridržavaju njihovih statuta.

Radnička organizacija je svaka organizacija radnika koja ima za cilj unapređenje i zaštitu interesa radnika.

Radničke organizacije imaju pravo na:

- donošenje svojih statuta i administrativnih pravila
- slobodnih izbora svojih predstavnika
- organizovanje svoga upravljanja i delatnosti i
- formulisanje svog programa rada.

Radničke organizacije:

- ne mogu biti raspuštene ili njihove delatnosti obustavljene administrativnim putem
- imaju pravo da ustanovljavaju federacije i konfederacije, kao i da im pristupaju, i sve organizacije, federacije ili konfederacije imaju pravo da se učlanjuju u međunarodne organizacije radnika i poslodavaca.

U ispunjenju prava koja su im ovom konvencijom priznata, radnici i njihove organizacije **dužni su da poštuju zakonitost.**

Javne vlasti **moraju se uzdržavati svake intervencije** koja bi imala za cilj ograničenje prava garantovanih konvencijom ili ometanje njihove primene.

Ne može se nacionalnim zakonodavstvom nanositi povreda niti se ono može primenjivati na način na koji bi se mogla naneti povreda garancija predviđenih ovom konvencijom.

Država članica MOR-a, koja je ratifikovala ovu konvenciju, **obavezuje se da preduzme sve potrebne i pogodne mere** da bi radnicima obezbedila slobodno vršenje sindikalnih prava.

Sva navedena prava **garantovana su i poslodavcima.**

Konvencija MOR br.98

o primeni principa prava organizovanja i kolektivnih pregovora
(*"Sl. list FNRJ - Međunarodni ugovori i drugi sporazumi", br. 11/58*)

Radnici moraju biti zaštićeni od svih diskriminativnih aktivnosti koje su uperene protiv sindikalne slobode, a naročito od dela koja imaju za cilj:

- da zaposlenje radnika uslove njegovim neučlanjivanjem u sindikat ili prestankom članstva u sindikatu
- otpuštanje radnika ili nanošenje druge štete radniku zato što je član sindikata ili što učestvuje u sindikalnim aktivnostima.

Organizacije radnika i poslodavaca ne smeju se jedni drugima uplitati u formiranje, funkcionisanje i administraciju.

Zabranjeno je osnivanje organizacije radnika kojom gospodari poslodavac, odnosno organizacija poslodavaca, kao i finansiranje radničke organizacije sa namerom da se ona stavi pod kontrolu poslodavca.

Potrebno je, u okviru nacionalnog zakonodavstva, preduzeti odgovarajuće mere kako bi se podstaklo i unapredilo kolektivno pregovaranje između poslodavaca, odnosno organizacija poslodavaca i organizacija radnika.

2. UNUTRAŠNJE ORGANIZOVANJE SINDIKATA

Uobičajeno je da se sindikati organizuju za radnike u jednoj ili više srodnih delatnosti, odnosno privrednih ili vanprivrednih grana (*građevina, metalska industrija, poljoprivreda, obrazovanje, uprava, pravosuđe, zdravstvo i dr.*) ili u okviru određenih profesija ili zanimanja (*medicinski tehničari, mašinovođe, estradni umetnici i dr.*). Tako organizovani sindikati mogu se udruživati u saveze (*federacije, konfederacije, asocijacije i dr.*) na nacionalnom i međunarodnom nivou.

Sindikat donosi svoj opšti akt (*statut, pravila i sl.*), kojim se uređuje unutrašnja organizacija sindikata (*oblici, forme i nivoi organizovanja*), organi sindikata, donošenje dokumenata, izbor sindikalnih predstavnika, organizovanje upravljanja i delovanja, donošenje i realizacija programa rada i druga pitanja u vezi sa organizovanjem i delovanjem sindikata. Sindikat je slobodan da svoje organizovanje i delovanje uredi onako kako žele njegovi članovi, a dužan je samo da u svom radu poštuje princip zakonitosti.

Sindikat kod poslodavca može biti osnovan kao deo već postojećeg sindikata, koji je organizovan za određenu delatnost ili zanimanje (*ili više njih*) i određenu teritoriju (*Republika, pokrajina, okrug, više opština, grad/opština*) ili potpuno samostalno, nezavisno od bilo kog postojećeg sindikata (*samo kod određenog poslodavca*).

Kad se sindikat kod poslodavca osniva u okviru sindikata organizovanog na širem nivou, mogući su različiti oblici njegovog formiranja, što zavisi od modela unutrašnjeg organizovanja sindikata kome pripada. Pa tako, sindikat kod poslodavca može biti osnovan u obliku sindikalne organizacije (*što je najčešće slučaj*) ili povereništva, sa različitim organima, a mogu se izabrati/imenovati jedan ili više sindikalnih predstavnika (*poverenici*) koji sindikalno deluje kod poslodavca. Neki sindikati imenuju poverenika za sindikalno delovanje kod određenog poslodavca (*ili više njih*) sa sedištem izvan poslodavca (*sindikalni poverenik nije zaposlen kod tog poslodavca*). Postoje i drugi, manje zastupljeni oblici organizovanja sindikata kod poslodavca.

Zakon o radu nije dovoljno prilagođen različitim modelima sindikalnog organizovanja kod poslodavca. Rešenja iz Zakona zasnivaju se na sindikalnoj organizaciji kao modelu sindikalnog organizovanja, dok ostali oblici organizovanja nisu podržani u potpunosti.

3. ORGANIZOVANJE SINDIKATA SAVEZA SAMOSTALNIH SINDIKATA SRBIJE

Statutom Saveza samostalnih sindikata Srbije (maj, 2015. godine) propisano je da se sindikati koji čine Savez samostalnih sindikata Srbije (dalje: Savez) organizuju za zaposlene u određenim ili srodnim granama i delatnostima. Statut Saveza sadrži načela i osnovna pravila osnivanja, organizovanja i delovanja sindikata grana i delatnosti koji čine Savez (dalje: Sindikat), njime su uređeni međusobni odnosi Sindikata, kao i odnos Sindikata sa Savezom.

Svaki Sindikat donosi svoj statut koji, u pogledu načela i osnovnih pravila, ne sme biti u suprotnosti sa Statutom Saveza, a prema Zakonu o udruženjima, Sindikat ostvaruje aktivnosti u skladu sa zakonom, statutom i drugim opštim aktima, kao i pravilima saveza čiji je član.

Zaposleni se, po pravilu, učlanjuje u Sindikat koji po prirodi delatnosti odgovara pretežnoj šifri delatnosti poslodavca kod koga zaposleni radi (npr. zaposleni u pretežno metalском preduzeću, biće članovi sindikata metalaca; oni koji rade u sudovima, pripašće sindikatu pravosuđa i td.), ali to ne mora uvek biti slučaj.

Članovi Sindikata mogu biti samo zaposleni, tj. lica u radnom odnosu, što je u skladu sa Zakonom o radu, ali je u suprotnosti sa međunarodnim dokumentima koje je Srbija potpisala i ratifikovala i koji imaju primat u odnosu na zakone.

Zaposleni se učlanjuje u Sindikat potpisivanjem pristupnice. Sindikati svojim statutima uređuju prestanak članstva u Sindikatu.

Sindikalna organizacija je osnovni oblik organizovanja članova u Sindikate i sindikat kod poslodavca najčešće se osniva u formi sindikalne organizacije. Ali, kod poslodavca kod koga ne postoje uslovi za organizovanje i rad sindikalne organizacije može se imenovati poverenik, čije se sedište određuje odlukom nadležnog organa Sindikata. Sindikalna organizacija/poverenik mogu se organizovati/imenovati za više poslodavaca na određenoj teritoriji.

Članarina u Savezu je jedinstvena i iznosi 1% zarade člana, a Statutom Saveza je propisano da se ona uplaćuje na tekuće račune korisnika, prema jasno utvrđenom rasporedu.

Članovi Sindikata na teritoriji Autonomne pokrajine Vojvodine uplaćuju:

- 50% članarine na tekući račun svoje sindikalne organizacije
- 10% na račun Saveza samostalnih sindikata Vojvodine
- 28% na tekući račun saveza samostalnih sindikata grada i/ili opštine i
- 12% na tekući račun Sindikata delatnosti na republičkom nivou (republički granski sindikat). Republički Sindikat je dužan da svakog radnog dana od svog dela članarine prenese 25% na tekući račun Saveza.

3.1 ORGANIZOVANJE SINDIKALNE ORGANIZACIJE

3.1.1 OSNIVANJE SINDIKALNE ORGANIZACIJE

Uslovi i postupak osnivanja sindikalne organizacije propisani su statutom Sindikata pod čijim okriljem se organizacija osniva, pa se zato ne može dati jedinstveno uputstvo za sve. Ipak, postoji nekoliko pravila koja su, manje više, jednaka u većini Sindikata.

INICIJATIVA

Potrebno je, najpre, da zaposleni pokrenu inicijativu za osnivanje sindikata kod poslodavca (u privatnom ili javnom preduzeću, državnom ili drugom organu ili organizaciji, ustanovi). Grupa zaposlenih, u dogovoru i po uputstvima Sindikata kome pristupaju, pisanim ili usmenim putem obaveštava ostale zaposlene kod poslodavca o postojanju namere osnivanja sindikalne organizacije u preduzeću. Zaposleni koji žele potpisuju pristupnicu Sindikatu i tako postaju njegov članovi.

OSNIVAČKA SKUPŠTINA

Zakazuje se sastanak na koji se pozivaju svi zaposleni koji su potpisali pristupnicu – **osnivačka skupština**. Na sastanku se donosi odluka o osnivanju sindikalne organizacije kod poslodavca – **osnivački akt**. Većina Sindikata ne uslovljava osnivanje sindikalne organizacije određenim brojem članova, ali je potrebno da bude dovoljno članova za izbor i formiranje sindikalnih organa.

Nakon donošenja osnivačkog akta, članovi sindikalne organizacije usvajaju **opšti akt sindikalne organizacije** (*pravila o radu i sl.*), koji bi trebalo da je sačinjen u skladu sa statutom Sindikata kome pripadaju. Obično Sindikati dostave model po kome konkretna sindikalna organizacija izrađuje svoj opšti akt. Opštim aktom sindikalne organizacije uređuju se unutrašnje organizovanje, organi, delovanje, materijalno–finansijsko poslovanje i druga pitanja od značaja za organizaciju, kao i položaj, prava i obaveze članova sindikalne organizacije. Sindikalna organizacija bi trebalo da donese i **pravilnik o materijalno-finansijskom poslovanju**.

Sledeći korak je **sprovođenje izbora za predsednika i druge organe sindikalne organizacije**. U statutima većine Sindikata predviđeno je da predsednika i članove organa sindikalne organizacije **biraju članovi sindikalne organizacije**, i to, po pravilu, tajnim glasanjem, dok je u statutima manjeg broja Sindikata propisano da predsednika i članove organa sindikalne organizacije ne biraju članovi te organizacije, već ih **postavljaju viši sindikalni organi**.

Sindikalna organizacija, po pravilu, ima **predsednika, sekretara, odbor sindikalne organizacije, nadzorni odbor i blagajnika**, kao i **skupštinu članova**, kao organ koji okuplja sve članove sindikalne organizacije.

3.1.2 REGISTRACIJA SINDIKALNE ORGANIZACIJE

OBAVEZA REGISTRACIJE

Sindikat osnovan kod poslodavca (*dalje: Sindikalna organizacija*) mora se, u roku od 15 dana od dana osnivanja, upisati u Registar sindikata (*dalje: Registar*) koji se vodi u ministarstvu nadležnom za rad (*dalje: Ministarstvo*). Registracija se vrši u skladu sa Pravilnikom o upisu sindikata u registar (*"Sl. glasnik RS", br. 50/2005 i 10/2010*) (*dalje: Pravilnik*).

Pravilnik o upisu sindikata u registar uređuje registraciju svih sindikata u Srbiji, bez obzira na nivo organizovanja (kod poslodavca, za jedinicu teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave, za teritoriju Republike i granu, grupu, podgrupu ili delatnost za tu teritoriju, za drugi nivo osnivanja). Za potrebe ovog priručnika, objašnjenje registracije prilagođeno je sindikalnoj organizaciji, ali se Pravilnik primenjuje u odnosu na registraciju sindikata svih nivoa organizovanja.

PODNOŠENJE ZAHTEVA ZA UPIS U REGISTAR

Zahtev za upis u Registar podnosi **ovlašćeno lice republičkog sindikata kome Sindikalna organizacija pristupa**, a ako Sindikalna organizacija ne pripada ni jednom republičkom sindikatu, podnosilac zahteva je **ovlašćeno lice te Sindikalne organizacije**.

Zahtev za upis sadrži **naziv, sedište i adresu Sindikalne organizacije, ime lica ovlašćenog za zastupanje i predstavljanje i potpis ovlašćenog lica**.

Uz zahtev za upis podnosi se:

- akt o osnivanju Sindikalne organizacije
- izjava o nivou osnivanja sindikata
- potvrda republičkog sindikata o pristupanju Sindikalne organizacije tom sindikatu, ako je ona njegov član, odnosno izjava Sindikalne organizacije da nije član ni jednog sindikata osnovanog za teritoriju Republike
- izjava o broju članova Sindikalne organizacije na osnovu pristupnica, ako je broj članova uslov za osnivanje u skladu sa opštim aktom sindikata
- opšti akt Sindikalne organizacije i opšti akt republičkog sindikata kome pristupa
- ovlašćenje za podnošenje zahteva za upis, ako zahtev ne podnosi lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje Sindikalne organizacije
- dokaz o uplati republičke administrativne takse za upis sindikata u registar.

ODBACIVANJE ZAHTEVA ZA UPIS SINDIKALNE ORGANIZACIJE U REGISTAR

Ako utvrdi da zahtev za upis nije podnet u skladu sa Pravilnikom ili da uz zahtev nisu podneti svi potrebni dokazi, Ministarstvo će o tome obavestiti podnosioca u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva. Podnosilac je dužan da u daljem roku od 15 dana otkloni nedostatke. Ako to ne učini, Ministarstvo će doneti **zaključak o odbacivanju zahteva za upis Sindikalne organizacije u Registar**.

REŠENJE O UPISU SINDIKALNE ORGANIZACIJE U REGISTAR

Ako su ispunjeni uslovi za osnivanje Sindikalne organizacije predviđeni zakonom i opštim aktom sindikata, Ministarstvo je dužno da donese **rešenje o upisu Sindikalne organizacije u Registar**.

Rešenje sadrži:

- broj rešenja i datum upisa
- naziv, sedište i adresu Sindikalne organizacije
- redni (*registarski*) broj.

Ministarstvo **dostavlja** Sindikalnoj organizaciji **jedan primerak rešenja o upisu u Registar** i on se mora čuvati u dokumentaciji Sindikalne organizacije.

Za potrebe različitih radnji u pravnom prometu Sindikalna organizacija koristi ili **overenu kopiju Rešenja ili Potvrdu (uverenje) o upisu Sindikalne organizacije u Registar**, koju je

Ministarstvo dužno da izda na zahtev Sindikalne organizacije. Sindikalna organizacija, prilikom podnošenja zahteva, dostavlja potrebnu dokumentaciju i dokaz o uplati odgovarajuće takse.

Nakon donošenja rešenja o upisu, u Registar se upisuju podaci koji se odnose na:

- broj i datum rešenja o upisu
- redni (*registarski*) broj
- naziv Sindikalne organizacije
- nivo osnivanja sindikata
- sedište i adresu sindikalne organizacije
- članstvo u sindikatu osnovanom za teritoriju Republike
- broj i datum rešenja o utvrđivanju i gubitku reprezentativnosti Sindikalne organizacije (*kad bude doneto*).

Ministarstvo pregleda **opšti akt Sindikalne organizacije i republičkog sindikata kome organizacija pripada** i proverava da li je Sindikalna organizacija osnovana u skladu sa tim dokumentima. Ministarstvo će odbiti zahtev za upis u registar ako Sindikalna organizacija nije osnovana u skladu sa navedenim aktima.

REŠENJE O ODBIJANJU ZAHTEVA ZA UPIS SINDIKALNE ORGANIZACIJE U REGISTAR

Ako utvrdi da nisu ispunjeni uslovi za osnivanje Sindikalne organizacije u skladu sa zakonom i opštim aktom sindikata, Ministarstvo donosi rešenje kojim odbija zahtev za upis sindikalne organizacije u registar.

U Pravilniku nije određen rok u kome Ministarstvo mora doneti rešenje o upisu ili odbijanju upisa sindikata u Registar. Zbog toga se primenjuje **opšti rok iz zakona koji uređuje upravni postupak**. Ako pre donošenja rešenja nije potrebno sprovoditi poseban ispitni postupak, niti postoje drugi razlozi zbog kojih se ne može doneti rešenje bez odlaganja, Ministarstvo je dužno da donese rešenje i dostavi ga stranci **što pre, a najkasnije u roku od jednog meseca od dana predaje urednog zahteva**. U ostalim slučajevima, taj rok je dva meseca. Ako Ministarstvo ne donese rešenje u navedenom roku, smatra se da je zahtev stranke odbijen i ona ima pravo da pokrene upravni spor.

PROMENE KOJE SE PRIJAVLJUJU REGISTRU

Sindikalna organizacija je dužna da prijavi promenu podataka upisanih u Registar:

- promenu naziva Sindikalne organizacije
- promenu sedišta i adrese Sindikalne organizacije
- promene u vezi sa članstvom u republičkom sindikatu
- promene u vezi sa reprezentativnošću Sindikalne organizacije.

Sindikalna organizacija podnosi zahtev za promenu podataka **u roku od 15 dana od nastale promene**, a uz zahtev prilaže odgovarajuće dokaze.

Ako su promenjeni **naziv sindikalne organizacije ili sedište i adresa**, Ministarstvo će doneti rešenje, na osnovu koga će Sindikalna organizacija vršiti promene svojih identifikacionih podataka na pečatu, u Republičkom zavodu za statistiku, Poreskoj upravi i u banci.

Sindikalna organizacija je **dužna da Ministarstvu dostavi primerak svog opšteg akta (pravila o radu i sl.)** ako dođe do njegove izmene ili dopune, odnosno ako bude donet nov opšti akt.

BRISANJE SINDIKALNE ORGANIZACIJE IZ REGISTRA

Sindiklatna organizacija **biće** izbrisana iz Registra:

- na osnovu akta o prestanku rada Sindikalne organizacije
- u slučaju prestanka rada poslodavca
- ako prestane da ispunjava uslove za osnivanje u skladu sa zakonom, odnosno opštim aktom sindikata
- ako je upis Sindikalne organizacije izvršen na osnovu netačnih podataka.

Ministarstvo donosi rešenje o brisanju Sindikalne organizacije iz Registra, po službenoj dužnosti ili na zahtev subjekta koji podnese dokaz da je nastupio neki od osnova za brisanje.

Rešenje Ministarstva o upisu ili odbijanju upisa sindikata u registar, o brisanju sindikata iz registra, kao i o promeni podataka u registru **je konačno i žalba nije dopuštena**. Ako nije zadovoljna odlukom Ministarstva, stranka može u roku od 30 dana od dana prijema rešenja pokrenuti postupak pred Upravnim sudom.

3.1.3 OBAVEŠTAVANJE POSLODAVCA

Sindiklatna organizacija **dužna** je da dostavi poslodavcu rešenje o upisu u registar sindikalne organizacije i odluku o izboru predsednika i članova organa sindikalne organizacije u roku od 8 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno od dana izbora organa. Dostavljanjem navedenih akata sindikalna organizacija zvanično obaveštava poslodavca o svom postojanju i licima koja su ovlašćenja za njeno zastupanje i predstavljanje. Posle tog momenta poslodavac je dužan da, u pravnom smislu, uvažava sindikalnu organizaciju i njene predstavnike, a ona može zahtevati ostvarivanje prava koja joj pripadaju po zakonu.

3.1.4 PEČAT SINDIKALNE ORGANIZACIJE

Po dobijanju rešenja o upisu u Registar, Sindikalna organizacija **izrađuje pečat**. Izgled i tekst pečata uređeni su opštim aktom Sindikalne organizacije, odnosno Sindikata kome pripada. Promena podataka koji ulaze u tekst pečata zahteva izradu novog pečata (*npr. naziv Sindikalne organizacije*).

3.1.5 MATIČNI BROJ SINDIKALNE ORGANIZACIJE

Sindiklatna organizacija podnosi **Republičkom zavodu za statistiku** Prijavu za razvrstavanje sindikata organizovanog na nivou pravnog lica, na osnovu čega dobija Obaveštenje o razvrstavanju sa upisanim matičnim brojem Sindikalne organizacije. Ako dođe do promene podataka relevantnih za dodelu matičnog broja, Sindikalna organizacija je dužna da je prijavi.

3.1.6 OVERA POTPISA LICA OVLAŠĆENOG ZA ZASTUPANJE I PREDSTAVLJANJE

Potpis ovlašćenog lica za zastupanje i predstavljanje Sindikalne organizacije može se do 01.03.2017. godine overiti **kod javnog beležnika, u nadležnoj opštinskoj upravi ili osnovnom sudu**, a nakon tog datuma **samo kod javnog beležnika**, osim u gradovima i opštinama u kojima nisu imenovani javni beležnici. Ako dođe do promene lica ovlašćenog za zastupanje i predstavljanje Sindikalne organizacije, overava se potpis novog lica.

3.1.7 PORESKI IDENTIFIKACIONI BROJ – PIB

Nakon dobijanja matičnog broja, Sindikalna organizacija podnosi Poreskoj upravi Prijavu za registraciju pravnog lica, na osnovu čega dobija poreski identifikacioni broj – PIB. Ako dođe do promene podataka relevantnih za dodelu PIB-a, Sindikalna organizacija je dužna da je prijavi.

3.1.8 TEKUĆI RAČUN

I VOĐENJE POSLOVNIH KNJIGA SINDIKALNE ORGANIZACIJE

Od trenutka upisa u Registar, Sindikalna organizacija postaje pravno lice, pa je **dužna da otvori račun kod banke i vodi poslovne knjige**, u skladu sa zakonom.

U postupku sticanja statusa i identifikacionih elemenata pravnog lica, Sindikalna organizacija je dužna da plaća različite **administrativne takse**. Informacije u vezi sa navedenim plaćanjem (*broj računa, iznos i dr.*) platilac obično dobija od organa kome se podnosi zahtev. Na istom mestu dobijaju se informacije i o dokumentaciji koju je potrebno dostaviti uz svaki konkretan zahtev.

3.2 RAD SINDIKALNE ORGANIZACIJE

Sindikalna organizacija je specijalna vrsta udruženja, pravno lice koje se smatra **privatnopravnim oblikom organizovanja**.

U odnosu na Sindikalnu organizaciju primenjuju se **Zakon o radu i drugi posebni propisi**, a na sva pitanja koja nisu uređena posebnim propisima, primenjuje se **Zakon o udruženjima**. Ako neko pitanje nije regulisano ni Zakonom o udruženjima, primenjuje se **drugi odgovarajući propis**, zavisno od prirode problema.

Sindikalna organizacija može vršiti one **aktivnosti kojima se ostvaruju ciljevi utvrđeni njenim opštim aktom**.

3.2.1 IMOVINA SINDIKALNE ORGANIZACIJE

Sindikalna organizacija može sticati imovinu od **članarine, dobrovoljnih priloga, donacija i poklona (u novcu ili naturi), finansijskih subvencija, ostavina, kamata na uloge, zakupnine, dividendi i na drugi zakonom dozvoljeni način**.

Imovina sindikalne organizacije može se koristiti **jedino za ostvarivanje njenih statutarnih ciljeva** i ne može se deliti njenim članovima, osnivačima, članovima organa ili sa njima povezanim licima. Dozvoljena je **naknada opravdanih troškova nastalih ostvarivanjem statutarnih ciljeva sindikalne organizacije (putni troškovi, dnevnice, troškovi prenoćišta i sl.), plaćanje ugovorenih teretnih obaveza i davanje prigodnih primerenih poklona i nagrada, kao i isplata zarada za zaposlene u sindikalnoj organizaciji (ako postoje)**.

U pogledu raspolaganja imovinom, za Sindikalne organizacije, kao i za druga pravna lica privatnog prava, važi opšti **princip zabrane oštećivanja pravnog lica, zabrane zloupotrebe prava i princip ekvivalencije u međusobnim obavezama**. U tom smislu, **zabranjeno je otuđivati imovinu Sindikalne organizacije sa ciljem da se na njen teret stekne protivpravna imovinska korist (onog ko odlučuje o otuđenju ili organizuje otuđenje ili trećeg lica)**. Novac koji dobije prodajom svojih dobara, sindikalna organizacija može iskoristiti **samo za ostvarivanje svojih statutarnih ciljeva**.

3.3 GAŠENJE SINDIKALNE ORGANIZACIJE

Gašenje sindikata je regulisano veoma škrto u radnopravnim propisima. Zakon o radu prestanak rada sindikata ni ne spominje, dok Pravilnik o upisu sindikata u registar **posvećuje** dva člana brisanju sindikata iz registra (*što se ne može poistovetiti sa prestankom rada, ali je očigledno posledica toga*). U takvoj situaciji, izvesna je **supsidijarna primena Zakona o udruženjima i shodna primena odredaba o prestanku udruženja iz tog zakona**. Prema navedenim odredbama, **Sindikalna organizacija može prestati statusnom promenom, stečajem ili likvidacijom zbog nekog od razloga koji su navedeni u Zakonu o udruženjima, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.**

4. PRAVA SINDIKATA KOD POSLODAVCA

Sindikati ima **određena prava** u odnosu na poslodavca kod koga deluje. Ona se razlikuju prema tome da li je sindikat osnovan kod poslodavca ili je organizovan na nekom drugom nivou a ima članove kod poslodavca, kao i s obzirom na to da li je sindikat reprezentativan ili nije.

I Bez obzira da li je osnovan kod poslodavca ili je organizovan na nekom drugom nivou a ima članove kod poslodavca, kao i nezavisno od toga da li je reprezentativan ili nije:

- sindikat ima pravo da bude obavešten od strane poslodavca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata.

Poslodavac ima obavezu da svaki sindikat koji deluje kod njega obaveštava o svim pitanjima koja se tiču prava i obaveza zaposlenih iz rada i po osnovu rada. Zakon ne precizira način na koji će poslodavac ispuniti tu obavezu. Poslodavac i sindikat mogu navedena pitanja bliže urediti **kolektivnim ugovorom ili međusobnim sporazumom.**

- poslodavac je dužan da zaposlenom koji je član sindikata, pri isplati zarade, obustavi deo zarade na ime sindikalne članarine i uplati na račun sindikata čiji je zaposleni član.

Osnov za obustavljanje dela zarade predstavlja **pisana izjava zaposlenog** da je saglasan da mu se obustavi deo zarade i uplaćuje na račun sindikata, a ona može biti data na pristupnici sindikata ili u vidu posebne pismene izjave.

- u otkaznom postupku zaposleni može, uz svoje izjašnjenje, priložiti mišljenje sindikata čiji je član, a poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje
- u postupku sprečavanja zlostavljanja na radu sindikat ima nekoliko načelnih i proceduralnih uloga (*jedan od ovlašćenih subjekata za podnošenje zahteva za pokretanje postupka kod poslodavca za zaštitu od zlostavljanja, može učestvovati u postupku posredovanja i td.*)
- sindikat je dužan da **saraduje** sa poslodavcem, predstavnikom zaposlenih i odborom u vezi sa **bezbednošću i zdravljem** na radu
- pravo na štrajk.

II Bez obzira da li je reprezentativan ili nije, poslodavac je dužan da sindikatu koji okuplja zaposlene kod njega (osnovan kod poslodavca):

- obezbedi **tehničko-prostorne uslove** za rad, u skladu sa svojim prostornim i finansijskim mogućnostima i
- omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Navedene obaveze bliže se uređuju **kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i sindikata.**

III Bez obzira na reprezentativnost:

- poslodavac je dužan da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosi i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rade noću.

IV Obaveze poslodavca prema reprezentativnom sindikatu:

- posle 6 meseci od donošenja odluke o uvođenju minimalne zarade, poslodavac je dužan da obavesti reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade
- u postupku promene poslodavca, poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik dužni su da obaveste reprezentativni sindikat o datumu promene poslodavca, razlozima za promenu, pravnim, ekonomskim i socijalnim posledicama promene na položaj zaposlenih i merama za njihovo ublažavanje, kao i da saraduju sa njim radi ublažavanja posledica na položaj zaposlenih
- u postupku rešavanja viška zaposlenih, poslodavac je dužan da saraduje sa reprezentativnim sindikatom u vezi sa merama za novozapošljavanje viška zaposlenih, da reprezentativnom sindikatu dostavi predlog programa za rešavanje viška zaposlenih i razmotri i uzme u obzir mišljenje sindikata u vezi sa programom.

5. OVLAŠĆENI SINDIKALNI PREDSTAVNIK

5.1 PRAVO NA PLAĆENO ODSUSTVO ZBOG SINDIKALNIH AKTIVNOSTI

Predstavnik sindikata kod poslodavca, bez obzira na reprezentativnost, ima pravo na **plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije**. Ovo pravo utvrđuje se kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i sindikata, **srazmerno broju članova sindikata**.

Licu **ovlašćenom za zastupanje i predstavljanje reprezentativnog sindikata** Zakon o radu garantuje **minimum prava na plaćene časove rada**, ako nije zaključen kolektivni ugovor ili sporazum, i to:

- 40 plaćenih časova rada mesečno, ako sindikat ima najmanje 200 članova i po jedan čas mesečno za svakih sledećih 100 članova
- na srazmerno manje plaćenih časova, ako sindikat ima manje od 200 članova.

Predsedniku podružnice i članu organa sindikata, bez obzira na reprezentativnost, Zakon o radu garantuje **50% plaćenih časova rada** u odnosu na minimum utvrđen za lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje reprezentativnog sindikata (*20 plaćenih časova za najmanje 200 članova i td.*).

Broj članova sindikata može se utvrditi na osnovu izjave lica ovlašćenog za zastupanje i predstavljanje sindikata ili na osnovu broja pristupnica.

Kolektivnim ugovorom ili sporazumom sindikata i poslodavca određuje se koji sindikalni predstavnici imaju pravo na odsustvo, broj **plaćenih časova rada** po jednom predstavniku u toku meseca, **raspored korišćenja odsustva**, **način obaveštavanja poslodavca o potrebi korišćenja odsustva** i druga pitanja od značaja za ostvarivanje ovog prava.

Sindikalni predstavnik koji je **određen da zastupa zaposlenog u radnom sporu sa poslodavcem pred arbitrom ili sudom**, bez obzira na reprezentativnost sindikata, ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada za vreme zastupanja.

Predstavnik sindikata koji je reprezentativan kod poslodavca ima pravo na plaćeno odsustvo za vreme pregovaranja, ako je od strane svog sindikata **ovlašćen da učestvuje u kolektivnom pregovaranju**. Ako je zaposleni kod poslodavca ovlašćen od strane sindikata višeg novoa organizovanja da učestvuje u zaključivanju granskog kolektivnog ugovora ili kolektivnog ugovora za teritoriju određene teritorijalne jedinice (*Republike, opštine ili pokrajine*), tada bi poslodavac bio u obavezi da omogućiti ovo odsustvo zaposlenom, čak iako njegov sindikat nije reprezentativan kod poslodavca.

Sindikalni predstavnik koji odsustvuje sa rada zbog bilo kog od navedenih razloga ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustva, koja ne može biti veća od njegove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci. Naknadu zarade plaća poslodavac.

Poslodavac je dužan da najmanje jednom predstavniku zaposlenih za bezbednost i **zdravlje na radu** omogućiti odsustvo sa rada u trajanju od najmanje pet časova rada mesečno, s pravom na naknadu zarade koja se obračunava i isplaćuje u istom iznosu kao da je radio na poslovima radnog mesta, kao i da mu obezbedi **tehničko-prostorne uslove za obavljanje funkcije predstavnika zaposlenih**, u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima.

5.2 ZAŠTITA OD OTKAZA

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu niti na drugi način staviti u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima. Ako dođe do otkaza ili stavljanja u nepovoljan položaj zaposlenog, na poslodavcu je da dokaže da to nema veze sa sindikalnim aktivnostima i predstavičkim statusom zaposlenog, već da postoji neki opravdan zakonski razlog za takvo postupanje.

Ovo zakonsko rešenje predstavlja generalnu zaštitu za sve zaposlene spram njihovog sindikalnog/predstavičkog statusa ili aktivnosti, a istovremeno je izbegnuta posebna zaštita za ovlašćene predstavnike sindikata/zaposlenih, tj. za radničke vođe. Apstraktnom zaštitom za sve, maskirano je odsustvo konkretne zaštite za one kojima je zaštita najpotrebnija - **ovlašćene predstavnike radnika**. Opšta zaštita za sve zaposlene je korisna, ali samo ako postoji i konkretna zaštita za radničke predstavnike. U suprotnom, opšta zaštita je forma bez prave sadržine. Ovlašćeni predstavnici sindikata i drugi predstavnici radnika svojim imenom i prezimenom istupaju pred poslodavca, zbog čega su, po pravilu, ugroženiji od drugih radnika i najviše izloženi riziku od šikaniranja. Oni bi u zakonu morali biti izdvojeni i posebno zaštićeni u odnosu na druge radnike.

Drugi problem u vezi sa navedenim zakonskim rešenjem tiče se kruga lica na koja se zaštita odnosi. **Zaštićeni su samo zaposleni, tj. lica u radnom odnosu, dok ostali radnici nemaju nikakvu zaštitu u navedenom smislu.** To je suprotno relevantnim međunarodnim konvencijama čiji potpisnik je i naša država.

6. REPREZENTATIVNOST SINDIKATA

Reprezentativnost je obeležje sindikata koje pokazuje da sindikat ima određena svojstva zahvaljujući kojima može zastupati i predstavljati radnike potpunije i obuhvatnije u odnosu na sindikat koji nema takva svojstva i, ono što je najvažnije, može da učestvuje u kolektivnom pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora.

6.1 USLOVI ZA STICANJE REPREZENTATIVNOSTI

Sindikat se smatra reprezentativnim ako ispunjava **opšte uslove**, koji su zajednički za sindikate svih nivoa organizovanja i **poseban uslov u pogledu broja članova**, koji se razlikuje prema nivou organizovanja sindikata.

Sindikat se smatra reprezentativnim (opšti uslovi):

- ako je osnovan i deluje na načelima slobode sindikalnog organizovanja i delovanja
- ako je nezavisan od državnih organa i poslodavaca
- ako se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora
- ako ima potreban broj članova na osnovu pristupnica
- ako je upisan u registar u skladu sa propisima.

Poseban uslov za reprezentativnost sindikata kod poslodavca:

- ako je u njega učlanjeno najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca ili
- reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se i sindikat u grani ili delatnosti u koji je neposredno učlanjeno najmanje 15% zaposlenih kod poslodavca.

Poseban uslov za reprezentativnost sindikata za teritoriju Republike, pokrajine, grada ili opštine, kao i sindikata delatnosti ili grane:

- ako je u njega učlanjeno najmanje 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u Republici, pokrajini, gradu, opštini, grani ili delatnosti.

Ako je zaposleni član više različitih sindikata (*potpisao je pristupnice za 2 ili više sindikata*), prilikom utvrđivanja reprezentativnosti **prioritet ima pristupnica koju je potpisao poslednju.**

6.2 PRAVA REPREZENTATIVNOG SINDIKATA

Reprezentativni sindikat ima sledeća prava:

- pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou
- pravo na učešće u rešavanju kolektivnih radnih sporova
- pravo na učešće u radu tripartitnih i multipartitnih tela na odgovarajućem nivou
- druga prava, u skladu sa zakonom.

Reprezentativni sindikat kod poslodavca ima određena prava koja nemaju sindikati koji nisu reprezentativni (videti III/4).

6.3 UTVRĐIVANJE REPREZENTATIVNOSTI

6.3.1 REPREZENTATIVNOST SINDIKATA KOD POSLODAVCA

POSTUPAK KOD POSLODAVCA

Postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca **inicira sindikat podnošenjem pisanog zahteva**. Zahtev obavezno sadrži **naziv sindikata, podatke o upisu u Registar sindikata i izjavu ovlašćenog lica o broju članova sindikata**. Uz zahtev se prilažu

potvrda (uverenje) o upisu sindikata u Registar i pristupnice. Zahtev potpisuje predsednik sindikata kod poslodavca (*ovlašćeno lice sindikata*).

Na osnovu podnetog zahteva, **poslodavac formira komisiju**, koja ima zadatak da razmotri navode iz podnetog zahteva u pogledu ispunjenosti zakonskih uslova za reprezentativnost sindikata i o tome dostavi **izveštaj poslodavcu sa predlogom za donošenje rešenja**. Komisija bi trebalo da bude sastavljena od **predstavnik sindikata osnovanih kod poslodavca (zainteresovanih sindikata) i predstavnika poslodavca**.

Komisija, najpre, proverava **da li je zahtev sindikata valjan**, odnosno da li su uz zahtev **dostavljeni dokazi potrebni za utvrđivanje** reprezentativnosti. Zatim proverava **da li je sindikat upisan u Registar sindikata u skladu sa zakonom**. To čini uvidom u rešenje o upisu. Najznačajniji deo posla komisije je utvrđivanje **da li sindikat ima dovoljan broj članova za sticanje reprezentativnosti**. Ovu okolnost komisija utvrđuje **upoređivanjem podataka iz pristupnica sa potvrdom o ukupnom broju zaposlenih kod poslodavca (poslodavac je dužan da dostavi navedenu potvrdu)**. Imajući u vidu da zaposleni može biti član više sindikata, komisija treba da utvrdi koji sindikat je poslednji kome je zaposleni pristupio. O radu komisije vodi se zapisnik. Kad pregleda sav materijal, komisija sačinjava **izveštaj sa predlogom za donošenje odgovarajućeg rešenja**. Izveštaj se **dostavlja poslodavcu**.

Po dostavljenom predlogu komisije, **poslodavac donosi rešenje o odbacivanju zahteva za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca (ako sindikat nije dostavio potrebne dokaze)**, rešenje o **odbijanju zahteva (ako sindikat ne ispunjava zakonske uslove za reprezentativnost)** ili rešenje kojim se **sindikatu utvrđuje reprezentativnost (ako sindikat ispunjava zakonske uslove za sticanje reprezentativnosti)**. Odluku po zahtevu sindikata poslodavac je dužan da donese **u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva**.

POSTUPAK PRED ODBOROM

Ako poslodavac ne odgovori na zahtev sindikata za **utvrđivanje** reprezentativnosti ili sindikat smatra da je poslodavac prekršio zakon tokom tog postupka, Sindikat može podneti **zahtev za utvrđivanje** reprezentativnosti Odboru za **utvrđivanje** reprezentativnosti. Odbor za utvrđivanje reprezentativnosti (*dalje: Odbor*) čine predstavnici Vlade i predstavnici sindikata i udruženja poslodavaca – **članova Republičkog SES-a**, koji se imenuju na 4 godine.

Zahtev mora sadržati **izjavu ovlašćenog lica sindikata o broju članova**, a uz zahtev se podnosi **potvrda o upisu sindikata u Registar, pristupnice**, kao i **dokaz da poslodavac nije utvrdio reprezentativnost u zakonskom roku**, odnosno da reprezentativnost nije utvrđena u skladu sa zakonom (*zahtev sindikata, rešenje poslodavca*).

Nakon provere dostavljenog materijala, Odbor **usvaja predlog** u vezi sa utvrđivanjem reprezentativnosti sindikata i **dostavlja ga ministru**. Ako Odbor ne dostavi predlog u roku od 30 dana od podnošenja zahteva, ministar može odlučiti o zahtevu i **bez predloga Odbora**.

Ministar, na predlog Odbora, donosi **zaključak o odbacivanju zahteva (ako je zahtev neuredan, nepotpun ili preuranjen)**, rešenje o **odbijanju zahteva (ako sindikat ne ispunjava uslove za reprezentativnost)** ili rešenje o **utvrđivanju reprezentativnosti sindikata (ako su ispunjeni zakonski uslovi za sticanje reprezentativnosti)**.

Rešenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata ministar donosi **u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva (odnosno otklanjanja nedostataka)**.

Ako oceni da nisu utvrđene sve činjenice bitne za za utvrđivanje reprezentativnosti, ministar može **zahtevati od Odbora da preispita svoj predlog**. Ponovljen predlog Odbora je konačan i ministar mora postupiti po njemu.

Protiv rešenja ministra o utvrđivanju reprezentativnosti i rešenja o odbijanju zahteva za utvrđivanje reprezentativnosti može se pokrenuti upravni spor.

6.3.2 REPREZENTATIVNOST SINDIKATA ZA TERITORIJU REPUBLIKE, POKRAJINE, GRADA ili OPŠTINE I SINDIKATA DELATNOSTI ILI GRANE

Reprezentativnost sindikata za teritoriju Republike, pokrajine, grada ili opštine i sindikata delatnosti ili grane utvrđuje **ministar na predlog Odbora**.

U pogledu podnošenje zahteva i procedure za utvrđivanje reprezentativnosti važe ista pravila kao i u slučaju kad sindikat kod poslodavca zahteva utvrđivanje reprezentativnosti pred Odborom (videti III/6.3.1).

Ukupan broj zaposlenih na teritoriji određene teritorijalne jedinice, u grani ili delatnosti utvrđuje se **na osnovu podataka Republičkog zavoda za statistiku**, odnosno drugog organa koji vodi odgovarajuću evidenciju.

Rešenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata za teritoriju Republike, pokrajine, grada ili opštine i sindikata delatnosti ili grane **objavljuje se u „Službenom glasniku Republike Srbije“**.

6.4 PREISPITIVANJE REPREZENTATIVNOSTI

Jednom utvrđena reprezentativnost sindikata nije konačna. Zahtev za **preispitivanje utvrđene reprezentativnosti** može se podneti **po isteku roka od tri godine od dana donošenja rešenja o utvrđivanju reprezentativnosti**.

Inicijativu za preispitivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca mogu pokrenuti **poslodavac** odnosno **drugi sindikat kod poslodavca**, a preispitivanje reprezentativnosti sindikata za teritoriju Republike, pokrajine, grada ili opštine i sindikata delatnosti ili grane, **sindikat osnovan za taj nivo organizovanja**.

Postupak se pokreće **inicijativom/zahtevom**, koji se podnosi **poslodavcu/odboru** (*zavisno od nivoa sindikata i donosioca rešenja o reprezentativnosti*) i koji sadrži **naziv sindikata, broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahteva preispitivanje reprezentativnosti i dokaze koji na to ukazuju**.

Propisani su **kratki rokovi** u kojima poslodavac/odbor obaveštava sindikat o podnetom zahtevu i u kojima je sindikat dužan da dostavi dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti.

Postupak za preispitivanje reprezentativnosti vodi se **po istim pravilima kao i postupak za utvrđivanje reprezentativnosti**, a ako se utvrdi da sindikat više ne ispunjava uslove za reprezentativnost, **donosi se rešenje o gubitku reprezentativnosti**.

Rešenje o gubitku reprezentativnosti sindikata za teritoriju Republike, pokrajine, grada ili opštine i sindikata delatnosti ili grane **objavljuje se u „Službenom glasniku Republike Srbije“**.

IV KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I UGOVARANJE

U srpskom radnom zakonodavstvu postoje formalnopravni osnovi za zaključivanje kolektivnog ugovora, ali oni nisu dovoljni i ne deluju podsticajno na razvoj kolektivnog pregovaranja. Dokaz za to je **nepostojanje Opšteg kolektivnog ugovora i veoma mali broj zaključenih kolektivnih ugovora na svim nivoima.**

Savez samostalnih sindikata Srbije sačinio je **Dokument praktične politike „Kolektivni ugovor – okosnica savremenog radnog zakonodavstva“**, u kome su, na osnovu analiza instituta kolektivnog pregovaranja i dogovaranja u Republici Srbiji, **ponuđena konkretna rešenja, pravni, ekonomski i socijalni argumenti za unapređenje zakonodavne regulative u cilju promovisanja i unapređenja kolektivnog pregovaranja i ugovaranja.**

1. REGULISANJE KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I UGOVARANJA

1.1 POJAM KOLEKTIVNOG UGOVORA I USLOV ZA PREGOVARANJE

Kolektivni ugovor je posebna vrsta ugovora kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak izmena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Kolektivni ugovor zaključuju reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca, odnosno poslodavac, u pisanom obliku.

Kao što je rečeno, da bi sindikat mogao učestvovati u kolektivnom pregovaranju i ugovaranju mora biti reprezentativan. Ali, ako nijedan od sindikata, na određenom nivou, ne ispunjava uslove reprezentativnosti, oni mogu zaključiti sporazum o udruživanju radi ispunjenja uslova reprezentativnosti i učestvovanja u zaključivanju kolektivnog ugovora.

1.2 VRSTE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kolektivni ugovor može biti opšti, poseban i kod poslodavca.

1.2.1 OPŠTI KOLEKTIVNI UGOVOR

Opšti kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Republike Srbije. Zaključuju ga reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritoriju Republike.

Opšti kolektivni ugovor nije vezan za određenu granu, delatnost ili zanimanje, već „pokriva“ sve zaposlene na teritoriji Republike Srbije koji su u radnom odnosu kod poslodavaca na koje se ugovor odnosi.

Primenjuje se kod poslodavca:

- koji je član udruženja poslodavaca koje je zaključilo taj ugovor
- koji je istupio iz udruženja, i to 6 meseci od istupanja
- koji je naknadno pristupio kolektivnom ugovoru, iako nije član udruženja koje je zaključilo kolektivni ugovor.

Moguće je prošireno dejstvo Opšteg kolektivnog ugovora, koje podrazumeva primenu kolektivnog ugovora na sve poslodavce na teritoriji Republike Srbije (bez obzira da li su članovi udruženja poslodavaca koje je zaključilo kolektivni ugovor). Odluku o proširenom dejstvu Opšteg kolektivnog ugovora donosi Vlada Republike Srbije, pod zakonom propisanim uslovima.

1.2.2 POSEBNI KOLEKTIVNI UGOVORI

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA GRANU, GRUPU, PODGRUPU ILI DELATNOST

Ova vrsta posebnog kolektivnog ugovora zaključuje se za određenu granu, grupu, podgrupu ili delatnost za teritoriju Republike Srbije (npr. metalska industrija, poljoprivreda, uprava, građevina, zdravstvo, medicinski tehničari i dr.).

Zaključuju ga reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca osnovani za određenu granu, grupu, podgrupu ili delatnost za teritoriju Republike Srbije.

Primenjuje se kod poslodavca:

- koji je član udruženja poslodavaca koje je zaključilo taj ugovor
- koji je istupio iz udruženja, i to 6 meseci od istupanja
- koji je naknadno pristupio kolektivnom ugovoru, iako nije član udruženja koje je zaključilo kolektivni ugovor.

Moguće je prošireno dejstvo posebnog kolektivnog ugovora, koje podrazumeva primenu kolektivnog ugovora na sve poslodavce iz određene grane, grupe, podgrupe ili delatnosti na teritoriji Republike Srbije (bez obzira da li su članovi udruženja poslodavaca koje je zaključilo kolektivni ugovor). Odluku o proširenom dejstvu posebnog kolektivnog ugovora donosi Vlada Republike Srbije, pod zakonom propisanim uslovima.

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA TERITORIJU AUTONOMNE POKRAJINE ILI LOKALNE SAMOUPRAVE

Ova vrsta posebnog kolektivnog ugovora zaključuje se za teritoriju autonomne pokrajine, grada ili opštine. Zaključuju ga reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca osnovani za tu teritoriju.

U odnosu na primenu ovog kolektivnog ugovora primenjuju se ista pravila kao i kod posebnog kolektivnog ugovora za granu, grupu, podgrupu ili delatnost.

Moguće je prošireno dejstvo ovog kolektivnog ugovora.

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA JAVNA PREDUZEĆA I JAVNE SLUŽBE

Ova vrsta posebnog kolektivnog ugovora zaključuje se za javna preduzeća i javne službe. Zaključuju ga osnivač (RS, AP ili lokalna samouprava) i reprezentativni sindikat.

Moguće je zaključenje posebnog kolektivnog ugovora za sva javna preduzeća i javne službe u Republici Srbiji, bez obzira na to ko je osnivač. Razlog za zaključenje ovakvog kolektivnog ugovora jeste obezbeđivanje jednakih uslova rada u javnim preduzećima i javnim službama u celoj zemlji. Ovaj kolektivni ugovor zaključuju Vlada RS i reprezentativni sindikat.

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA JAVNA PREDUZEĆA I DRUŠTVA KAPITALA ČIJI JE OSNIVAČ JAVNO PREDUZEĆE

Ovu vrstu posebnog kolektivnog ugovora zaključuju osnivač javnog preduzeća, odnosno organ koji on ovlasti i reprezentativni sindikat.

Kolektivni ugovor kod poslodavca za javna preduzeća, društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće i javne službe zaključuju osnivač, odnosno organ koji on ovlasti, reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca.

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR ZA LICA KOJA SAMOSTALNO OBAVLJAJU DELATNOST U OBLASTI UMETNOSTI I KULTURE (SAMOSTALNI UMETNICI)

Ovu vrstu posebnog kolektivnog ugovora zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat.

1.2.3 KOLEKTIVNI UGOVOR KOD POSLODAVCA

Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje lice **ovlašćeno** za zastupanje poslodavca.

1.3 KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Učesnici kolektivnog pregovaranja su **reprezentativni sindikat** i **udruženje poslodavaca**, odnosno **poslodavac**, zavisno od vrste kolektivnog ugovora o čijem zaključivanju se pregovara.

Nadležni organi obe strane donose odluku o tome ko će ih predstavljati u pregovorima i ko će u njihovo ime zaključiti kolektivni ugovor. **Ovlašćenje za pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora mora biti pisano.**

Ako u zaključivanju kolektivnog ugovora učestvuje više reprezentativnih sindikata, odnosno sindikati koji su **zaključili sporazum o udruživanju**, obrazuje se **odbor za pregovore**. Odbor se obrazuje **pisanim sporazumom između sindikata**, a članove odbora određuju sindikati, srazmerno broju svojih članova.

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

Učesnici kolektivnog pregovaranja **dužni su da pregovaraju**, ali nisu dužni da **zaključe kolektivni ugovor**.

1.4 VAŽENJE I OTKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kolektivni ugovor zaključuje se na period **do tri godine**. Po proteku tri godine, kolektivni ugovor **prestaje da važi** ako se učesnici kolektivnog ugovora drukčije ne sporazumeju **najkasnije 30 dana pre isteka važenja kolektivnog ugovora**. Učesnici se mogu dogovoriti o produženju važenja kolektivnog ugovora na nov period do tri godine (*pisanim sporazumom*) ili mogu zaključiti nov kolektivni ugovor, koji takođe može važiti do tri godine.

Važenje kolektivnog ugovora **može prestati i pre isteka roka na koji je zaključen**, i to **sporazumom svih učesnika** ili **otkazom jedne ugovorne strane**, na način utvrđen ugovorom. U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primenjuje **najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza**, s tim što su učesnici dužni da **postupak pregovaranja započnu u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza**.

1.5 REŠAVANJE SPOROVA

1.5.1 SPOROVI TOKOM KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Učesnici kolektivnog pregovaranja **dužni su da pregovaraju**, ali ako ne postignu **saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 45 dana od dana započinjanja pregovora**, mogu **obrazovati arbitražu za rešavanje spornih pitanja**. Sastav, način rada i dejstvo odluke arbitraže sporazumno utvrđuju učesnici kolektivnog pregovaranja, a **rok za donošenje odluke ne može biti duži od 15 dana od dana obrazovanja arbitraže**.

Učesnici kolektivnog pregovaranja za **delatnosti od opšteg interesa** dužni su da pristupe **mirnom rešavanju sporova** u vezi sa zaključivanjem, izmenom, dopunom ili primenom kolektivnog ugovora. Kolektivni sporovi u ovim delatnostima rešavaju se u skladu sa **Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova**.

U postupku u parnicama povodom kolektivnih ugovora, učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora ostvaruju zaštitu prava kada nastane spor o pojedinom pitanju u postupku **zaključivanja, odnosno izmena i dopuna zaključenog kolektivnog ugovora**, pod uslovom da spor o spornom pitanju nije rešen mirnim putem ili putem arbitraže koju su obrazovali učesnici kolektivnog ugovora u skladu sa odredbama posebnog zakona.

1.5.2 SPOROVI U VEZI SA PRIMENOM KOLEKTIVNOG UGOVORA

Sporna pitanja u vezi sa primenom kolektivnih ugovora može da rešava **arbitraža koju obrazuju ugovorne strane**, u roku od 15 dana od dana nastanka spora. Sastav i način rada arbitraže uređuje se kolektivnim ugovorom. **Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike.**

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora mogu **pred nadležnim sudom** da ostvare zaštitu prava **utvrđenih kolektivnim ugovorom.**

1.6 REGISTRACIJA I OBJAVLJIVANJE KOLEKTIVNIH UGOVORA

Opšti i poseban kolektivni ugovor, kao i njihove izmene, odnosno dopune, **registruju se u Ministarstvu**, u skladu sa Pravilnikom o registraciji kolektivnih ugovora (*"Sl. glasnik RS", br. 45/2015*).

Objavljivanje kolektivnog ugovora zavisi od njegove vrste.

Opšti i poseban kolektivni ugovor objavljuju se u **„Službenom glasniku Republike Srbije“.**

Način objavljivanja drugih kolektivnih ugovora utvrđuje se konkretnim kolektivnim ugovorom.

Kolektivni ugovor kod poslodavca obično se objavljuje **na oglasnoj tabli poslodavca.**

2. KOLEKTIVNO PREGOVARANJE KOD POSLODAVCA

2.1 OPŠTI USLOVI ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Iako se na prvi pogled **stiče** utisak da zakonodavac kroz Zakon o radu favorizuje kolektivni ugovor kao način uređivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, malo dublja analiza pokazuje da **zakonodavčevo "navijanje" za kolektivni ugovor nije baš iskreno.** Odredbe koje bi trebalo da opredele poslodavca za kolektivni ugovor nasuprot pravilnika o radu **često** nisu potpune, ne deluju podsticajno i neretko imaju samo kozmetički efekat. Zakonska rešenja su takva da se **poslodavcu**, jednostavno rečeno, **više isplati da jednostrano uredi odnose sa svojim radnicima nego da sa njima pregovara.**

Procedura kolektivnog pregovaranja uređena je Zakonom o radu vema šturo. Između ostalog, **nisu propisana osnovna načela** na kojima učesnici pregovora moraju zasnivati svoje ponašanje (*osim u čl.3 st.3 – nastavak pregovora u dobroj veri*), **nije regulisana tehnika pregovaranja** i, ono što je veoma važno, **nije predviđena bilo kakva odgovornost učesnika (sindikata i poslodavca) za nesavesno i neodgovorno postupanje u toku pregovora**, odnosno za ponašanje koje očigledno ima za cilj opstrukciju i prekid kolektivnog pregovaranja.

U situaciji kakva jeste, **sindikat ima težak posao da privoli poslodavca na ozbiljne kolektivne pregovore i konačno zaključivanje kolektivnog ugovora.** Zbog toga bi bilo korisno da sindikat prihvati i primeni **uputstva**, koja su rezultat dosadašnjeg iskustva iz prakse.

2.2 PRAKTIČNA UPUTSTVA ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Da bi sindikat mogao da učestvuje u kolektivnom pregovaranju mora biti reprezentativan kod poslodavca (ili zaključen sporazum o udruživanju nereprezentativnih sindikata). Način i uslovi sticanja reprezentativnosti objašnjeni su ranije (videti III/6.3).

Inicijativu za kolektivno pregovaranje mogu pokrenuti sindikat ili poslodavac ili ona može biti zajednička, ali najčešće prvi korak u tom pravcu čini sindikat. Pre podnošenja inicijative, potrebno je da nadležni organ sindikata donese odluku o upućivanju inicijative za otpočinjanje kolektivnih pregovora, kao i da odredi svoje predstavnike u pregovorima (formira pregovarački tim).

Inicijativa se podnosi u pisanom obliku i trebalo bi da sadrži:

- naziv sindikata podnosioca inicijative i kopiju rešenja o utvrđenoj reprezentativnosti (ili sporazum o udruživanju nereprezentativnih sindikata)
- datum podnošenja inicijative
- sastav pregovaračkog tima sindikata
- odluku nadležnog organa sindikata kojom ovlašćuje članove pregovaračkog tima za učestvovanje u pregovorima (i zaključivanje kolektivnog ugovora) u ime sindikata
- predlog vremena i mesta održavanja prvog pregovaračkog sastanka sa predstavnicima poslodavca
- predlog dinamike pregovora.

Bilo bi poželjno da sindikat, uz inicijativu, podnese i svoj predlog kolektivnog ugovora.

Potrebno je da se inicijativa zavede u delovodnu knjigu sindikata i poslodavca.

Nakon što poslodavac prihvati inicijativu, održava se prvi sastanak pregovaračkih timova. Na tom sastanku, pregovaračke strane bi trebalo da se dogovore o uslovima i načinu odvijanja pregovaračkog procesa (program rada):

- konstatuje se početak pregovora
- potvrđuju se članovi pregovaračkog tima i njihova ovlašćenja za pregovore
- određuju se pravila u vezi sa izmenom sastava pregovaračkih timova
- određuje se mesto održavanja budućih sastanaka
- određuje se dinamika pregovaranja i ukupno trajanje pregovora
- određuje se način pregovaranja (polazi se od praznog papira ili na osnovu predloga kolektivnog ugovora jedne od strana i sl.)
- utvrđuje se obaveza vođenja zapisnika na svakom sastanku, kao i njegovo potpisivanje na sledećem
- dogovaraju se drugi uslovi značajni za uspeh pregovora.

Ne moraju sva navedena pitanja biti obuhvaćena dogovorom, kao što mogu biti dogovoreni i neki drugi uslovi koji nisu ovde navedeni. Bitno je da se program rada sačini u pisanom obliku i da ga potpišu predstavnici obe strane.

2.3 KOLEKTIVNI UGOVOR PROTIV PRAVILNIKA O RADU

U sledećim situacijama poslodavac može prava i obaveze iz radnog odnosa urediti pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu:

- ako kod poslodavca ne postoji sindikat, odnosno reprezentativni sindikat, odnosno ako se nereprezentativni sindikati nisu udružili radi kolektivnog pregovaranja sa poslodavcem
- ako ni sindikat ni poslodavac ne podnesu inicijativu za početak kolektivnog pregovaranja
- ako sindikat i poslodavac, nakon otpočinjanja kolektivnog pregovaranja, ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od početka pregovora

- ako sindikat ne prihvati inicijativu poslodavca za početak kolektivnog pregovaranja u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za početak pregovora.
Pravilnik o radu **prestaje da važi** danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora kod poslodavca.
Poslodavac **ne može doneti pravilnik o radu** ako nije prihvatio inicijativu sindikata za otpočinjanje pregovora za zaključivanje kolektivnog ugovora.

3. SADRŽINA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Pojedina prava i obaveze predviđeni zakonom ne mogu biti regulisani kolektivnim ugovorom, određena pitanja treba da budu uređena kolektivnim ugovorom, dok je regulisanje nekih pitanja putem kolektivnog ugovora ostavljeno samo kao mogućnost.

Ako kod poslodavca, iz bilo kog razloga, nije zaključen kolektivni ugovor, većina pitanja koja se uređuju kolektivnim ugovorom biće regulisana **pravilnikom o radu i/ili ugovorom o radu**.

Prilikom zaključivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca, potrebno je voditi računa da li postoji neki „viši“ kolektivni ugovor koji obavezuje tog poslodavca. U tom slučaju, kolektivni ugovor kod poslodavca može predviđati samo veća prava i povoljnije uslove rada, kao i neka druga prava u odnosu na poseban i/ili Opšti kolektivni ugovor koji obavezuje konkretnog poslodavca.

OBJAŠNJENJE ZA PRAVILNO RAZUMEVANJE TEKSTA U NASTAVKU

U daljem tekstu navedena su pitanja koja treba da budu obuhvaćena kolektivnim ugovorom. *Ako se u rečenici kaže da se kolektivnim ugovorom utvrđuje/uređuje nešto, znači da zakon izričito traži regulisanje tog pitanja u kolektivnom ugovoru. Ako se u rečenici kaže da se kolektivnim ugovorom može nešto urediti, znači da zakon dozvoljava uređivanje tog pitanja u kolektivnom ugovoru, ali ono ne mora biti regulisano. Ako se u rečenici kaže da je kolektivnim ugovorom potrebno urediti neko pitanje, znači da zakon izričito ne predviđa regulisanje tog pitanja u kolektivnom ugovoru, ali, rukovodeći se članom 8 Zakona, moglo bi se zaključiti da je to ipak dopušteno.*

1. Stupanje na rad

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom precizirati koji su to opravdani razlozi zbog kojih zaposleni, nakon zaključenja ugovora o radu, nije mogao da stupi na rad u ugovoreno vreme.

2. Probni rad

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom odrediti poslove kod poslodavca koji se mogu smatrati povezanim ili srodnim, u smislu probnog rada.

3. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

* Kolektivnim ugovorom **uređuje se** saradnja i informisanje sindikata o poslovima sa nepunim radnim vremenom. Bilo bi korisno ugovoriti da informisanje sindikata bude prethodno i blagovremeno, kao i precizirati ovlašćenja sindikata u vezi sa ovim pitanjima, naročito zbog mogućih pritisaka na zaposlene sa punim radnim vremenom da "dobrovoljno" podnesu zahtev za prelazak na nepuno radno vreme.

4. Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuju se** pravila u vezi sa rasporedom radnog vremena, prekovremenim radom, preraspodelom radnog vremena, noćnim radom, odmorima i odsustvima zaposlenog koji je u radnom odnosu van prostorija poslodavca.

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuju se** pravila u vezi sa načinom određivanja količine i rokova za izvršenje poslova zaposlenog, kako se oni ne bi određivali na način kojim se zaposleni onemogućava da koristi pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor.

5. Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje

* Kolektivnim ugovorom **uređuju se** način i uslovi pokrivanja troškova obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, koje je potrebno poslodavcu.

6. Radno vreme

* Kolektivnim ugovorom **može se utvrditi** puno radno vreme koje je kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom utvrditi dnevno i nedeljno radno vreme zaposlenih. Bilo bi dobro što preciznije odrediti radno vreme za sve zaposlene, odnosno grupe zaposlenih (*trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena, početak i završetak dnevnog radnog vremena i td.*).

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom predvideti da dužnost poslodavca da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena nastupa pre vremena koje određuje Zakon.

* **Potrebno je detaljno urediti način** obaveštavanja zaposlenih o svakoj promeni radnog vremena (*npr. pisano obaveštenje na oglasnoj tabli, dostavljanje obaveštenja svakom zaposlenom lično i sl.*), kao i precizirati šta se podrazumeva pod pojmom „nepredviđene okolnosti“, koje su postavljene kao uslov za skraćivanje zakonskog roka obaveštavanja.

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom utvrditi uslove pod kojima poslodavac može uvesti "mini preraspodelu radnog vremena", tj. precizirati šta se kod poslodavca podrazumeva pod "zahtevima organizacije rada".

* Kolektivnim ugovorom **može se predvideti i urediti** tzv. klizno radno vreme (*voditi računa da uvođenje tzv. kliznog radnog vremena ne produži radno vreme zaposlenog*).

7. Pripravnost

* Ako postoji pripravnost kod poslodavca, **potrebno je** kolektivnim ugovorom odrediti poslove na kojima se može uvesti, uslove pod kojima se može primeniti, maksimalno dnevno, nedeljno i/ili mesečno trajanje pripravnosti, pravičnu naknadu za zaposlenog koji je pripravan, kao i kategorije zaposlenih koje su zaštićene od pripravnosti (*npr. trudnice, roditelji male dece, osobe sa invaliditetom, osobe koje stanuju na većoj udaljenosti od mesta rada i sl.*).

8. Skraćeno radno vreme

* Kolektivnim ugovorom se, na osnovu akta o proceni rizika, **utvrđuju** poslovi sa povećanim rizikom.

9. Prekovremeni rad

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom urediti način i rokove obaveštavanja zaposlenog o potrebi njegovog prekovremenog angažovanja, pre ili neposredno posle obavljenog rada (*pisana odluka poslodavca za svakog zaposlenog, dostavljanje odluke zaposlenom i dr.*).

10. Preraspodela radnog vremena

* Ako postoji preraspodela radnog vremena kod poslodavca, kolektivnim ugovorom **može se utvrditi** da ona traje duže od zakonskih 6 meseci, ali ne duže od 9 meseci i da se ne vezuje za kalendarsku godinu.

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom utvrditi uslove pod kojima se može produžiti preraspodela radnog vremena i konkretne poslove na kojima se to može učiniti.

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom utvrditi obavezu poslodavca da napravi dugoročniji plan preraspodele radnog vremena.

11. Rad u smenama

* Kolektivnim ugovorom **može se** rad u smenama predvideti kao osnov za uvećanje zarade.

12. Odmori

* Kolektivnim ugovorom **moгу** se produžiti odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor i nedeljni odmor u odnosu na zakonski minimum.

13. Godišnji odmor

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuje** se dužina godišnjeg odmora, tako što se zakonski minimum **uvećava** po svakom kriterijumu koji se navodi u zakonu, a mogu se dodati i drugi kriterijumi.

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom urediti uslove pod kojima se godišnji odmor može koristiti u više delova (*zbog potreba zaposlenog/zbog potreba poslodavca*), kao i **način** dogovaranja poslodavca i zaposlenog u tom slučaju.

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom urediti proceduru usaglašavanja (*dogovaranja*) između poslodavca i zaposlenog o rasporedu i vremenu korišćenja godišnjeg odmora (*anketiranje zaposlenih, vreme sačinjavanje plana, izuzeci i sl.*).

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom odrediti kad se smatra da se godišnji odmor koristi "na zahtev zaposlenog", kao i šta znači da se rešenje **dostavlja** "neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora".

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom obavezati poslodavca da i u slučaju "kolektivnog godišnjeg odmora" dostavi **pojedinačno** rešenje o korišćenju godišnjeg odmora svakom zaposlenom.

14. Plaćeno odsustvo

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuje** se koliko dana traje **plaćeno** odsustvo za svaki pojedinačni slučaj naveden u zakonu. **Mogu se utvrditi** i drugi slučajevi **plaćenog** odsustva, produžiti njegovo ukupno trajanje i proširiti krug lica zbog čije bolesti ili smrti zaposleni ima pravo na **plaćeno** odsustvo.

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom urediti proceduru podnošenja zahteva i davanja odobrenja za korišćenje plaćenog odsustva (*pisana procedura*).

15. Neplaćeno odsustvo

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom utvrditi **slučajeve** kad će poslodavac odobriti zaposlenom **neplaćeno** odsustvo i urediti proceduru ostvarivanja tog prava (*podnošenje zahteva, dokaza i sl.*).

* Kolektivnim ugovorom **može se predvideti** da zaposlenom za vreme **neplaćenog** odsustva pojedina prava i obaveze ne miruju.

16. Zarada

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuju** se elementi za obračun i isplatu osnovne zarade (*koeficijenti/vrednost radnog časa za sve poslove kod poslodavca*) i zarade po osnovu radnog učinka (*što preciznije urediti kriterijume i proceduru za utvrđivanje radnog učinka zaposlenog*).

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuju** se rokovi za isplatu zarade, u granicama koje **određuje** Zakon. **Potrebno je** utvrditi rokove za isplatu drugih primanja zaposlenog.

* Kolektivnim ugovorom **moгу se utvrditi** drugi slučajevi i **veći iznos uvećane** zarade u odnosu na zakonski.

* Kolektivnim ugovorom **može se utvrditi veća** zarada za pripravnika u odnosu na zakonski minimum.

17. Minimalna zarada

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuju** se razlozi za donošenje odluke o **uvođenju** minimalne zarade. Razloge je potrebno predvideti na način koji će obezbediti što lakšu ocenu opravdanosti **uvođenja** i trajanja minimalne zarade (*npr. pad prodaje u procentu većem od 40% u trajanju dužem od 6 meseci i sl.*).

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom urediti **način** na koji poslodavac obaveštava reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade (*pisana forma, rokovi i dr.*) i precizno utvrditi sadržinu obaveštenja, odnosno navesti informacije (*podatke*) koje poslodavac mora

dostaviti reprezentativnom sindikatu (*npr. podaci o rezultatima poslovanja u određenom periodu, o troškovima poslovanja i dr.*).

18. Naknada zarade

* Kolektivnim ugovorom **može se utvrditi** veći iznos naknade zarade u odnosu na zakonski za vreme bolovanja do 30 dana, kao i tokom prekida odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog.

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuje se** visina naknade zarade zaposlenog za vreme prekida rada do kojeg je došlo zbog toga što nisu obezbeđene mere bezbednosti i zdravlja na radu.

19. Naknada troškova

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuju se** visina i uslovi pod kojima se ostvaruje pravo na naknadu za dolazak i odlazak sa rada. **Potrebno je** predvideti koje objektivne kriterijume mora **zadovoljavati** prevoz organizovan od strane poslodavca, kako bi se mogao smatrati prihvatljivim (*odgovarajuće prevozno sredstvo, mesto polaska i povratka, broj/učestalost polazaka, gubitak vremena za zaposlene i dr.*).

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom utvrditi obavezu poslodavca da zaposlenom, koji nakon zasnivanja radnog odnosa promeni mesto stanovanja i time **poveća** troškove dolaska i odlaska sa rada, **isplaćuje** naknadu troškova prevoza u celini. Ako se sa poslodavcem ne može **postići** takav dogovor, onda bi trebalo pokušati sa **utvrđivanjem** skale za isplatu razlike u troškovima (*npr. uvećanje troškova do 20% u celini ide na teret poslodavca, uvećanje od 20 do 50% deli se između zaposlenog i poslodavca, uvećanje preko 50%... i td.*).

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuju se** visina i uslovi pod kojima se ostvaruje pravo na naknadu za vreme provedeno na službenom putu u zemlji i inostranstvu.

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuju se** visina i uslovi pod kojima se ostvaruje pravo na naknadu za ishranu u toku rada. Ako se poslodavac opredelio da ovo pravo obezbedi zaposlenima na drugi način a ne isplatom u novcu (*ishrana u restoranu, vaučeri za kupovinu i sl.*), potrebno je precizno urediti način izvršenja poslodavčeve obaveze.

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuju se** visina i uslovi pod kojima se ostvaruje pravo na naknadu za smeštaj i ishranu za rad i boravak na terenu.

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuju se** visina i uslovi pod kojima se ostvaruje pravo na naknadu za regres za korišćenje godišnjeg odmora.

20. Druga primanja zaposlenih

* Kolektivnim ugovorom **može se utvrditi** veći iznos otpremnine za odlazak u penziju od zakonskog.

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuju se** visina i uslovi pod kojima se ostvaruje pravo na naknadu troškova pogrebnih usluga i na naknadu štete zaposlenom zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

* Kolektivnim ugovorom **može se utvrditi** pravo na poklon deci zaposlenog za Božić i Novu godinu, premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje i dr.

* Kolektivnim ugovorom **može se utvrditi** pravo na jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć.

21. Učešće zaposlenih u dobiti

* Kolektivnim ugovorom **može se utvrditi** pravo zaposlenih na učešće u dobiti poslodavca, kao i uslovi za ostvarivanje tog prava.

22. Višak zaposlenih

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom predvideti kriterijume za **utvrđivanje** viška zaposlenih, kako bi se obezbedila **veća** objektivnost u odlučivanju.

* Kolektivnim ugovorom **može se predvideti** veći iznos otpremnine za zaposlene koji su višak u odnosu na zakonski minimum.

23. Zabrana konkurencije

* Ako je ugovorom o radu ugovorena klauzula o zabrani konkurencije, kolektivnim ugovorom se **utvrđuje** teritorijalno važenje zabrane konkurencije, u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi.

24. Naknada štete

* Kolektivnim ugovorom **uređuje** se način utvrđivanja postojanja štete, njene visine, okolnosti pod kojima je nastala i ko je štetu prouzrokovao, a utvrđuje se i kako se šteta **nadoknađuje**.

25. Udaljenje zaposlenog sa rada

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom utvrditi šta znači "imovina veće vrednosti".

26. Izmena ugovora o radu

* Kolektivnim ugovorom **moгу se predvideti** i drugi slučajevi, pored zakonskih, u kojima se zaposlenom može ponuditi izmena ugovora o radu.

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom urediti način na koji zaposleni može podneti inicijativu za izmenu ugovora o radu, kako bi se sprečile zloupotrebe (*obavezna pisana forma, obrazloženje zahteva i sl.*).

26. Privremeno upućivanje zaposlenog na rad kod drugog poslodavca

* Kolektivnim ugovorom **moгу se utvrditi** i drugi slučajevi, osim zakonskih, u kojima zaposleni može, uz svoju saglasnost, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca.

27. Otkaz od strane zaposlenog

* Kolektivnim ugovorom **može se predvideti** duži otkazni rok od zakonskog, u slučaju otkaza od strane zaposlenog.

28. Otkaz od strane poslodavca

* Kolektivnim ugovorom **moгу biti utvrđene** i druge povrede radne obaveze, osim onih koje predviđa zakon.

* Kolektivnim ugovorom **moгу biti predviđena** i druga ponašanja koja predstavljaju povredu radne discipline, osim onih koje propisuje zakon.

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom utvrditi klasifikaciju povreda radne obaveze i discipline, rangirati ih po težini i za svaku povredu predvideti odgovarajuću sankciju (*disciplinske mere, otkaz*).

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom urediti proceduru, gde bi učestvovali i predstavnici sindikata, u kojoj bi se utvrđivalo postojanje konkretne povrede, odgovornost i stepen odgovornosti zaposlenog za povredu, eventualne **olakšavajuće** okolnosti i dr.

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuje se**, u granicama Zakona, dužina otkaznog roka kod otkaznog razloga kad zaposleni ne ostvaruje potrebne rezultate rada, kao i visina naknade zarade na koju zaposleni ima pravo do isteka otkaznog roka, ukoliko, u dogovoru sa poslodavcem, prestane sa radom pre isteka roka.

* **Potrebno je detaljno** urediti postupak u kome poslodavac utvrđuje da li zaposleni ostvaruje rezultate rada, odnosno da li ima potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi. Procedura mora biti jasna, merila objektivna, procenitelji kompetentni, a u postupku utvrđivanja trebalo bi da učestvuje predstavnik sindikata čiji je zaposleni član.

* Kolektivnim ugovorom **uređuje se** procedura za utvrđivanje zloupotrebe prava na odsustvo zbog bolovanja, kao i za proveru da li je zaposleni zloupotrebio alkohol ili opojna sredstva.

29. Uslovi za rad sindikata

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuje se** način obaveštavanja sindikata od strane poslodavca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata.

* Kolektivnim ugovorom **uređuje** se uloga sindikata u vezi sa sprečavanjem zlostavljanja na radu, kao i u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu.

* Kolektivnim ugovorom **detaljno se uređuje način** realizovanja obaveze poslodavca da obezbedi tehničko-prostorne uslove za rad sindikata (*npr. kancelarija br.XY, 1 fiksni telefon – broj, 1 mobilni telefon - broj, 2 kompjutera, a 1 ima pristup INTERNETU, korišćenje sale za sastanke i td.*), kao i da omogući sindikatu pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

30. Prava sindikalnih predstavnika

* Kolektivnim ugovorom **može se utvrditi** duže trajanje plaćenog odsustva za ovlašćene sindikalne predstavnike kojima Zakon garantuje minimum ovog prava.

* **Potrebno je** utvrditi pravo na plaćeno odsustvo za obavljanje sindikalnih aktivnosti i za druge sindikalne predstavnike, kojima Zakon ne garantuje minimum ovog prava.

* **Potrebno je** kolektivnim ugovorom precizno utvrditi koji sindikalni predstavnici uživaju zaštitu od otkaza i stavljanja u nepovoljan položaj i odrediti period kad je zaštita najneophodnija, tj. kad su predstavnici sindikata najugroženiji (*obavezno - tokom trajanja funkcije, a po mogućnosti i određeni period po prestanku funkcije*).

31. Bezbednost i zdravlje na radu

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuju se** prava, obaveze i odgovornosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, posebna prava, obaveze i mere u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu mladih, žena koje rade na poslovima sa povećanim rizikom koji bi mogli da im ugroze ostvarivanje materinstva, osoba sa invaliditetom i profesionalno obolelih.

* Kolektivnim ugovorom **uređuje se** postupak izbora i način rada predstavnika zaposlenih i Odbora za bezbednost i zdravlje na radu, broj predstavnika zaposlenih kod poslodavca, kao i njihov odnos sa sindikatom.

32. Štrajk

* Kolektivnim ugovorom **uređuje se** način obezbeđivanja minimuma procesa rada, u smislu Zakona o štrajku.

33. Zaštita pojedinačnih prava

* Kolektivnim ugovorom **može se predvideti** postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog pred arbitrom.

34. Arbitraža za rešavanje sporova u toku kolektivnog pregovaranja i u vezi sa primenom kolektivnog ugovora

* Kolektivnim ugovorom **može se obrazovati** arbitraža za rešavanje spornih pitanja u vezi sa zaključivanjem, izmenom i dopunom kolektivnog ugovora, kao i arbitraža za rešavanje sporova u vezi sa primenom kolektivnog ugovora.

35. Trajanje i način objavljivanja kolektivnog ugovora

* Kolektivnim ugovorom **utvrđuje se** period važenja kolektivnog ugovora (*do 3 godine*) i način njegovog objavljivanja.

Sadržaj

I IZVORI RADNOG PRAVA.....	5
1. Ustav.....	6
2. Opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava i potvrđeni međunarodni ugovori.....	6
2.1 međunarodna organizacija rada (mor).....	6
3. Zakoni.....	7
4. Podzakonski opšti pravni akti.....	7
5. Ugovor o radu i drugi pojedinačni pravni akti.....	8
6. Odnos zakona, kolektivnih ugovora i ugovora o radu.....	9
II OSNOVNI RADNOPRAVNI INSTITUTI U ZAKONU O RADU.....	11
1. Učesnici radnopravnog odnosa.....	12
1.1 Zaposleni i radno angažovano lice.....	12
1.2 Poslodavac.....	12
2. Zasnivanje radnog odnosa.....	12
2.1 Opšti uslovi zaposlenja.....	12
2.2 Ugovor o radu.....	13
2.3 Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova.....	14
2.4 Probni rad.....	15
3. Radni odnos na određeno i neodređeno vreme.....	15
4. Aneks ugovora o radu.....	16
5. Uređivanje prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa.....	16
6. Radno vreme.....	17
6.1 Puno radno vreme.....	17
6.2 Nepuno radno vreme.....	18
6.3 Skraćeno radno vreme.....	18
6.4 Raspored i promena rasporeda radnog vremena.....	18
6.5 Prekovremeni rad.....	19
6.6 Preraspodela radnog vremena.....	19
6.6.1 Prekovremeni rad u toku preraspodele.....	20
6.6.2 „Mini preraspodela radnog vremena“.....	20
6.7 Noćni rad.....	20
6.8 Rad u smenama.....	21
6.9 Pripravnost.....	21
7. Odmori i odsustva.....	21
7.1 Odmor u toku dnevnog rada.....	21
7.2 Dnevni odmor.....	22
7.3 Nedeljni odmor.....	22
7.4 Godišnji odmor.....	22
7.5 Plaćeno odsustvo.....	23
7.6 Neplaćeno odsustvo.....	23
8. Zarada, naknada zarade i druga primanja zaposlenog.....	24
8.1 Zarada.....	24
8.1.1 Osnovna zarada.....	24
8.1.2 Deo zarade po osnovu radnog učinka zaposlenog.....	25
8.1.3 Uvećana zarada.....	25

8.1.4	Zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca.....	26
8.2	Minimalna zarada	26
8.2.1	Pojam i utvrđivanje	26
8.2.2	Minimalna zarada kod poslodavca	26
8.3	Naknada zarade	27
8.4	Naknada troškova	29
8.4.1	Troškovi dolaska na rad i odlaska sa rada	29
8.4.2	Troškovi službenog puta	29
8.4.3	Troškovi rada na terenu	29
8.4.4	Troškovi ishrane u toku rada (topli obrok).....	29
8.4.5	Regres.....	29
8.5	Druga primanja koja je poslodavac dužan da isplati zaposlenom	29
8.6	Druga primanja koja poslodavac može isplatiti zaposlenom	30
9.	Promena posla, mesta rada ili poslodavca	30
9.1	Premeštaj na drugi posao	30
9.2	Privremeni premeštaj na drugi posao.....	30
9.3	Premeštaj u drugo mesto rada	30
9.4	Upućivanje na rad kod drugog poslodavca	31
9.5	Promena poslodavca.....	31
10.	Zaštita osoba sa invaliditetom i zaposlenih sa zdravstvenim smetnjama	31
11.	Zaštita omladine	32
12.	Zaštita roditeljstva.....	32
12.1	Odsustvo sa rada zbog trudnoće, porođaja i radi nege deteta.....	32
12.2	Prava dojlilje i trudnice na poslu.....	33
12.3	Zaštita od otkaza	33
12.4	Prava roditelja na poslu.....	33
13.	Prestanak radnog odnosa	34
13.1	prestanak radnog odnosa po sili zakona, odnosno nezavisno od volje zaposlenog i poslodavca.....	34
13.2	Sporazumni prestanak radnog odnosa	35
13.3	Otkaz od strane zaposlenog.....	35
13.4	Otkaz od strane poslodavca.....	35
13.4.1	Otkazni razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje.....	36
13.4.2	Povreda radne obaveze od strane zaposlenog.....	36
13.4.3	Nepoštovanje radne discipline od strane zaposlenog	36
13.4.3	Otkazni razlozi koji se odnose na potrebe poslodavca.....	37
14.	Disciplinske mere	37
15.	Udaljenje zaposlenog sa rada	38
16.	Otkazni postupak	38
16.1	Otkazni postupak u slučaju povrede radno obaveze ili nepoštovanja radne discipline	38
16.2	Otkazni postupak u slučaju da zaposleni ne ostvaruje rezultate rada.....	39
16.3	Otkazni postupak u slučaju viška zaposlenih	40
16.3.1	Otpremnina	40
16.3.2	Zabrana novozapošljavanja	41
16.4	Otkazni postupak kod ostalih otkaznih razloga	41
17.	Prava zaposlenog u vezi sa prestankom radnog odnosa	41
18.	Nezakonit otkaz	42

18.1	Inspekcija	42
18.2	Odluka suda	42
19.	Ostvarivanje i zaštita prava zaposlenih	43
20.	Rad van radnog odnosa	43
20.1	Privremeni i povremeni poslovi	43
20.2	Ugovor o delu	45
20.3	Ugovor o dopunskom radu	46
20.4	Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju	46
III	SINDIKAT	49
1.	Sloboda sindikalnog organizovanja	50
1.1	Osnivanje i registracija sindikata	50
1.2	Zabrana uplitanja javne vlasti	50
1.3	Član sindikata	50
2.	Unutrašnje organizovanje sindikata	52
3.	Organizovanje sindikata Saveza samostalnih sindikata srbije	53
3.1	Organizovanje sindikalne organizacije	54
3.1.1	Osnivanje sindikalne organizacije	54
3.1.2	Registracija sindikalne organizacije	54
3.1.3	Obaveštavanje poslodavca	57
3.1.4	Pečat sindikalne organizacije	57
3.1.5	Matični broj sindikalne organizacije	57
3.1.6	Overa potpisa lica ovlašćenog za zastupanje i predstavljanje	57
3.1.7	Poreski identifikacioni broj – PIB	58
3.1.8	Tekući račun i vođenje poslovnih knjiga sindikalne organizacije	58
3.2	Rad sindikalne organizacije	58
3.2.1	Imovina sindikalne organizacije	58
3.3	Gašenje sindikalne organizacije	59
4.	Prava sindikata kod poslodavca	59
5.	Ovlašćeni sindikalni predstavnik	60
5.1	Pravo na plaćeno odsustvo zbog sindikalnih aktivnosti	60
5.2	Zaštita od otkaza	61
6.	Reprezentativnost sindikata	62
6.1	Uslovi za sticanje reprezentativnosti	62
6.2	Prava reprezentativnog sindikata	62
6.3	Utvrđivanje reprezentativnosti	62
6.3.1	Reprezentativnost sindikata kod poslodavca	62
6.3.2	Reprezentativnost sindikata za teritoriju republike, pokrajine, grada ili opštine i sindikata delatnosti ili grane	64
6.4	Preispitivanje reprezentativnosti	64
IV	KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I UGOVARANJE	65
1.	Regulisanje kolektivnog pregovaranja i ugovaranja	66
1.1	Pojam kolektivnog ugovora i uslov za pregovaranje	66
1.2	Vrste kolektivnog ugovora	66
1.2.1	Opšti kolektivni ugovor	66
1.2.2	Posebni kolektivni ugovori	66
1.2.3	Kolektivni ugovor kod poslodavca	68

1.3 Kolektivno pregovaranje	68
1.4 Važenje i otkaz kolektivnog ugovora	68
1.5 Rešavanje sporova	68
1.5.1 Sporovi tokom kolektivnog pregovaranja	68
1.5.2 Sporovi u vezi sa primenom kolektivnog ugovora	69
1.6 Registracija i objavljivanje kolektivnih ugovora	69
2. Kolektivno pregovaranje kod poslodavca	69
2.1 Opšti uslovi za kolektivno pregovaranje	69
2.2 Praktična uputstva za kolektivno pregovaranje	70
2.3 Kolektivni ugovor protiv pravilnika o radu	70
3. Sadržina kolektivnog ugovora	71

CIP - Каталогизација у публикацији
Библиотека Матице српске, Нови Сад

331.105.44(035)

ЈОРГИЋ-Ђокић, Жељка

Pravni priručnik za sindikalne aktiviste : sindikalna škola "U znanju je snaga" / Željka Jorgić Đokić. - Novi Sad : Savez samostalnih sindikata Vojvodine, 2016 (Novi Sad : Feljton). - 81 str. ; 24 cm

Tiraž 500.

ISBN 978-86-920579-0-8

а) Синдикати - Активисти - Приручници
COBISS.SR-ID 310014983



**SAVEZ SAMOSTALNIH
SINDIKATA
VOJVODINE**

21000 Novi Sad
Bulevar Mihajla Pupina 24
Tel: 021/557-911
Faks: 021/457-472
www.sssv.rs
office@sssv.rs

**SAVEZ SAMOSTALNIH
SINDIKATA GRADA
NOVOG SADA I OPŠTINA**

21000 Novi Sad
Bulevar Mihajla Pupina 24
Tel: 021/55-77-77
Faks: 021/456-301
www.ssssns.com
info@sssns.com

ISBN 978-86-920579-0-8



9 788692 057908