

UNIJA POSLODAVACA SRBIJE

**Gordana Budimović
Jelena Budimčević
Svetlana Budimčević**

**UREĐEN RADNI ODNOS
DOPRINOS DOSTOJANSTVU NA RADU I
OČUVANJU RADNO-SOCIJALNOG MIRA**

**BEOGRAD
2019**

UNIJA POSLODAVACA SRBIJE

**UREĐEN RADNI ODNOS
DOPRINOS DOSTOJANSTVU NA RADU I
OČUVANJU RADNO-SOCIJALNOG MIRA**

**BEOGRAD
2019**



International
Labour
Organization

Publikacija je objavljena uz tehničku i finansijsku podršku Biroa za poslodavačke aktivnosti Međunarodne organizacije rada (MOR). Odgovornost za mišljenja izražena u Informatoru je isključivo na autorima. Međunarodna organizacija rada ne preuzima odgovornost za ispravnost, tačnost ili pouzdanost bilo koje informacije ili mišljenja izraženih u ovoj publikaciji.

PREDGOVOR

Poštovani poslodavci,

Unija poslodavaca Srbije, kao krovno i reprezentativno udruženje poslodavaca i odgovoran socijalni partner Vladi Republike Srbije i reprezentativnim sindikatima, kroz konstruktivan dijalog u dobroj veri ulaže značajne napore na otklanjanju prepreka za poslovanje i pojednostavljenje administrativnih procedura u cilju dostizanja nivoa za nacionalnu ekonomiju podsticajnog okruženja i statusa evropskog poslodavca.

Takođe, Unija pravovremeno informiše poslodavce o važećoj regulativi, sa težištem na pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih i poslodavaca.

Na ovaj način, aktivnim delovanjem, Unija doprinosi ostvarenju svoje vizije JAKA PRIVREDA - JAKA SRBIJA.

U skladu sa misijom i u pravcu ostvarenja vizije Unije, osmišljen je projekat koji će dati doprinos boljem razumevanju i doslednoj primeni radnog zakonodavstva. U okviru Projekta izrađena je ova publikacija i ista sadrži pitanja poslodavaca u vezi sa predmetnom oblašću i odgovore na ista.

Prijatna nam je dužnost da se zahvalimo Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije, koje je, prepoznajući vrednost Projekta, dalo svoju stručnu podršku, a prvenstveno gospodinu Zoranu Đorđeviću ministru, kao i gospođi Bojani Stanić, državnom sekretaru Ministarstva. Ništa manju zahvalnost dugujemo i Međunarodnoj organizaciji rada i gospođi Lulii Drumej, višem specijalisti za aktivnosti poslodavaca - Tim za tehničku podršku dostojanstvenom radu - Kancelarija za centralnu i istočnu Evropu, Budimpešta, za tehničku pomoć, usmeravanje i finansijsku podršku Projekta.

Napominjemo da su odgovori na pitanja poslodavaca dati u ovoj publikaciji isključivo slobodni i neobavezujući, kao i da su isti podložni određenoj modifikaciji u odnosu na delatnost i organizaciju rada poslodavca. Autori ne preuzimaju odgovornost za aktuelnost, tačnost, potpunost i kvalitet predloženih informacija i mišljenja.

Koristimo priliku da pozovemo Vas poslodavce da ostanete informisani, da odlučujete sa dužnom pažnjom i u skladu sa zakonom o pravima i obavezama zaposlenih, te da se za sva pitanja i nepoznanice u vezi radnog zakonodavstva obratite Uniji poslodavaca Srbije.

Sa željom za dalji uspeh u radu i poslovanju,

Beograd, maj 2019.

Unija poslodavaca Srbije

1. UVOD

Poslodavac i zaposleni su dužni da se pridržavaju prava i obaveza utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Najvažniji pravni propisi u Republici Srbiji koji se primenjuju u radno-pravnom odnosu su svakako oni kojima su uređena prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, propisi kojima se osigurava dostojanstvo na radu, odnosno razvija politika jednakih mogućnosti, tolerancije, stvaraju bezbedni i zdravi uslovi na radu, sprečava diskriminacija, zlostavljanje na radu i rešavaju eventualni radni sporovi. S tim u vezi, ovom prilikom podsećamo na obavezu poštovanja:

- Zakona o radu;
- Zakona o zabrani diskriminacije;
- Zakona o ravnopravnosti polova;
- Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu;
- Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu;
- Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova;
- Zakona o zapošljavanju i profesionalnoj rehabilitaciji osoba sa invaliditetom;
- Zakona o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom;
- Zakona o evidencijama u oblasti rada;
- Zakona o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti;
- Zakona o zaštiti uzbunjivača;
- Zakona o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u pojedinim delatnostima;
- Zakona o zdravstvenom osiguranju;
- Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti;
- Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju;
- Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom;
- Zakona o zaštiti podataka o ličnosti;
- Zakona o inspekcijskom nadzoru,
- kao i brojnih pravilnika i ostalih podzakonskih akta.

Takođe, u skladu sa Ustavom RS, opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava i potvrđeni međunarodni ugovori, sastavni su deo pravnog poretka Republike Srbije i neposredno se primenjuju.

Iako su navedenim i drugim srodnim zakonima definisana prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i poslodavaca, u praksi se često dešavaju situacije koje izazivaju nedoumice, bilo zbog nedovoljnog poznavanja propisa od strane poslodavca, kandidata za posao, zaposlenih, kao i njihovog nepravilnog tumačenja, ali i usled postojanja određenih pravnih praznina i nejasnoća, pa je potrebno najpre identifikovati, a onda razjasniti situacije u kojima najčešće dolazi do problema.

Izazove i probleme sa kojima se poslodavci, ali i zaposleni najčešće suočavaju u vezi sa radnim odnosom, mogli bismo posmatrati kroz tri faze:

1) Prilikom selekcije ljudskih resursa, zasnivanja radnog odnosa, odnosno zaključivanja drugog ugovora o radnom angažovanju:

- Faza pripreme (analiza poslovanja, organizacije rada i poslova u cilju utvrđivanja zahteva za obavljanje konkretnih poslova; izrada specifičnih kriterijuma za izbor kandidata za poslove za koje se vrši selekcija; izbor parametara prema kojima se utvrđuju znanja, sposobnosti, veštine i umeća kandidata);
- Faza tehničke organizacije (način privlačenja odgovarajućeg broja kandidata kako bi se izabrao potreban broj kvalitetnih izvršilaca; oglašavanje (interno, javno ili na drugi način po slobodnoj proceni poslodavca); prijem prijave za oglašene poslove;
- Faza realizacije profesionalne selekcije (evidentiranje kandidata; razmatranje prijave, radnih biografija, dokaza o nivou kvalifikacija, vrsti obrazovanja i radnom iskustvu, preporuka; selekcija kandidata koji načelno ispunjavaju uslove; anketiranje odabranih kandidata putem odgovarajućeg upitnika radi utvrđivanja podataka o obrazovanju, profesionalnim interesovanjima, radnom iskustvu; psihološko testiranje (ispitivanje sposobnosti i ličnosti); prikupljanje i obrada podataka; individualni intervju; izveštaj o realizaciji profesionalne selekcije (ako istu ne vrši poslodavac lično); izbor lica čija znanja, sposobnosti, osobine ličnosti, motivacija i drugo u najvećem stepenu odgovaraju zahtevima posla i ciljevima kompanije. U ovom procesu važi načelo slobode izbora kandidata između onih koji ispunjavaju uslove (konkursa);
- Izrada i zaključivanje ugovora o radu ili drugog ugovora po osnovu koga se obavlja rad (tzv. rad van radnog odnosa: privremeni i povremeni poslovi, ugovor o delu, ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, dopunski rad, kao i ugovor o volontiranju);

2) Za vreme trajanja radnog odnosa:

- Stupanje na rad - zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad;

- Obezbeđivanje obavljanja poslova utvrđenih ugovorom o radu, odnosno drugim ugovorom po osnovu koga se rad obavlja;
- Informisanje i obaveštavanje zaposlenog o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima u vezi sa organizacijom rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslovima i pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa, pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o radu i propisa o bezbednosti i zdravlju na radu;
- Obezbeđivanje prava iz radnog odnosa i po osnovu rada predviđenih ugovorom o radu, odnosno drugim ugovorom, opštim aktom i zakonom (radno vreme, odmori i odsustva, zaštita zaposlenih, zarada, naknada zarade i druga primanja, druga prava);
- Obezbeđivanje zdravih i bezbednih uslova na radu, zabrana diskriminacije i zlostavljanja na radu;
- Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje;
- Praćenje i ocena rezultata rada;
- Prava zaposlenih kod promene poslodavca;
- Višak zaposlenih;
- Klauzula zabrane konkurencije;
- Naknada štete;
- Udaljenje zaposlenog sa rada;
- Izmena ugovora o radu;
- Odnos poslodavca i zaposlenog, kao i odnosa sa sindikatima kod poslodavca, odnosno savetom zaposlenih;
- Međusobni odnosi zaposlenih na radu i u vezi sa radom;
- Postupak u slučaju nastanka radnog spora - mirno rešavanje radnog spora;

3) U slučaju prestanka radnog odnosa:

- Osnovi prestanka radnog odnosa;
- Slučajevi prestanka radnog odnosa otkazom od strane zaposlenog, poslodavca, sporazumom poslodavca i zaposlenog i drugo.

U svim navedenim fazama potrebno je voditi računa o poštovanju načela nediskriminacije i zaštite privatnosti lica.

2. PROBLEMI I IZAZOVI SA KOJIMA SE POSLODAVCI NAJČEŠĆE SUOČAVAJU PRILIKOM ZAPOŠLJAVANJA, U TOKU TRAJANJA RADNOG ODNOSA I PRILIKOM PRESTAKA RADNOG ODNOSA, ISKAZANI KROZ PITANJA I ODGOVORE NA ISTA

Poslodavac ima nameru da zaposli novog zaposlenog na upražnjeno radno mesto i pita da li postoji zakonska obaveza oglašavanja?

Ukoliko poslodavac pripada takozvanom realnom sektoru, a ne javnom, on nije u obavezi da raspisuje konkurs za traženo radno mesto (zakonski termin poslovi), kao što je to slučaj sa situacijom ako se kao poslodavac javlja država, odnosno jedinica teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave odnosno javne službe, već se samom poslodavcu ostavlja mogućnost načina dolaska do lica koje ispunjava tražene uslove u pogledu stepena stručne spreme odnosno obrazovanja, znanja i kvalifikacija predviđene pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca. To znači da poslodavac do zaposlenog može da dodje i neposredno, bez bilo kakve formalne procedure, ali uvek ima mogućnost i oglašavanja upražnjenog radnog mesta (poslova) i potrebnog broja zaposlenih - izvršioaca za to radno mesto (poslove), kao i posredstvom Nacionalne službe za zapošljavanje.

Da li prilikom zasnivanja radnog odnosa mogu da u oglasu istaknem da tražim osobu muškog pola s obzirom na to da je u pitanju rad u maloprodajnim objektima koji rade 24 sata dnevno, pa mi je potrebno lice koje bi radilo noću, odnosno pretežno u trećoj smeni?

U ovom slučaju skrećemo pažnju na moguće postojanje dva problema - jedan u vezi sa zabranom diskriminacije, a drugi u vezi smenskog rada. Zakon o zabrani diskriminacije u članu 6. predviđa da ukoliko se lice ili grupa lica, zbog njegovog odnosno njihovog ličnog svojstva u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj, postoji neposredna diskriminacija. Dakle, ukoliko bi u oglasu za posao stajalo da tražite isključivo osobu muškog pola, moglo bi se raditi o tome da na taj način vršite diskriminaciju. I u članu 8. istog zakona predviđena je povreda načela jednakih prava i obaveza. Ona postoji u slučaju da se licu ili grupi lica, zbog njegovog, odnosno njihovog ličnog svojstva (u ovom slučaju pola), neopravdano uskraćuju prava i slobode koje se ne nameću drugom licu ili grupi lica, a cilj ili posledice preduzetih mera su neopravdani.

Sa druge strane, kada je u pitanju noćni rad i rad u smenama, on podleže posebnom regulisanju od strane zakonodavca. Rad noću smatra se rad koji se obavlja u vremenu od 22.00 do 6.00 časova narednog dana. Ukoliko kod tog poslodavca postoji sindikat,

poslodavac je dužan od njega da zatraži mišljenje o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću. Rad u smenama predstavlja organizaciju rada kod poslodavca prema kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, a sama izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja.

Zaposleni koji radi u smenama je onaj zaposleni koji kod poslodavca kod koga je organizovan rad u smenama u toku meseca posao obavljao u različitim smenama najmanje trećinu radnog vremena od svog ukupnog radnog vremena. Ukoliko poslodavac organizuje rad u smenama koje uključuju i noćni rad, onda je on u obavezi da obezbedi izmenu smena na taj način što zaposleni može neprekidno da radi jednu radnu nedelju noću, odnosno mogao bi i duže ali samo na osnovu svoje pismene saglasnosti. U tom slučaju svakako bi trebalo voditi računa o propisima koji se tiču bezbednosti i zdravlja na radu, kako bi se izbegla eventualna profesionalna oboljenja ili povrede na radu.

Poslodavac proširuje svoje poslovanje i ima nameru da zaposli više radnika na različite pozicije i da organizuje razgovore ili intervjuje za posao. Želi da bude siguran koja su to pitanja koja su nedozvoljena prilikom izbora kandidata

Smisao razgovora za posao je da poslodavac dobije odgovore od kandidata na osnovu kojih će moći da proceni koji od njih ispunjava uslove za traženu poziciju i poseduje ogovarajuće kvalifikacije i veštine neophodne za određene poslove. Poslodavac može do odgovora da dođe putem standardizovanih testova, gde bez pristrasnosti na lak način može da utvrdi koji od kandidata ispunjava zadate kriterijume za tačno određenu poziciju. Pored toga, poslodavac može i kroz manje-više neformalan razgovor sa kandidatima da dođe do saznanja o nekim pojedinostima i specifičnostima u vezi sa veštinama, radnim iskustvom, ličnim osobinama kandidata i dr. kako bi se na najbolji način uverio da li će se određeni kandidat uklopiti u odgovarajuću radno okruženje. Tu dolaze do izražaja i neke lične sklonosti pojedinaca, odnos prema radnim obavezama, spremnost da se posveti poslu, spremnost i na eventualni prekovremeni rad ukoliko se pojave takve potrebe. Takve pojedinosti poslodavac će najbolje da utvrdi u neposrednom razgovoru sa kandidatom. Ali u takvim razgovorima on ipak kandidatu ne bi smeo da postavlja određena pitanja. To su najpre pitanja koja nisu od neposrednog značaja za obavljanje posla, a naročito ona koja se tiču nečije privatne sfere, kao što su pitanja koja se odnose na nečiji bračni ili porodični status, trudnoću i planiranje porodice, nacionalnu pripadnost itd.

Zakon o radu u članu 18. izričito zabranjuje neposrednu i posredni diskriminaciju lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, navodi svojstva s obzirom na koja je zabranjena diskriminacija: pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni

status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo članstvo. Zakonom je definisano i da se pod neposrednom diskriminacijom podrazumeva bilo koje postupanje uzrokovano nekim od nabrojanih osnova kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji. Takođe, ukoliko poslodavac bilo kakvim naizgled neutralnim ponašanjem odnosno kriterijumom, praksom ili odredbom, stavlja ili bi mogao da stavi u nepovoljniji položaj lice koje traži posao, odnosno zaposlenog u odnosu na pomenuta svojstva u odnosu na druga lica, on taj način vrši posrednu diskriminaciju. Dakle, odredbe o diskriminaciji u vezi sa radom se ne odnose samo na već zaposlena lica, jer se diskriminacija može vršiti i prilikom izbora kandidata za obavljanje određenog posla, kao i u vezi sa propisivanjem svih uslova za obavljanje određenog posla. Ali nije svako pravljenje razlike ili davanje prvenstva diskriminacija. Ova razlika može da se napravi samo ukoliko je priroda nekog posla takva ili se taj posao obavlja u određenim uslovima da onda karakteristike i svojstva koje zakon vidi kao osnove diskriminacije predstavljaju stvarni i odlučujući uslov za obavljanje posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana (npr. ukoliko poslodavac ima nameru da zaposli lice koje tečno govori određeni strani jezik radi obavljanja delatnosti koja podrazumeva stalnu saradnju sa subjektima iz zemlje u kojoj se ovaj jezik govori, on na taj način ne vrši diskriminaciju).

Da zaključimo - vršenje diskriminacije pri zasnivanju radnog odnosa može biti osnov za pokretanje postupka za naknadu štete od poslodavca i u tom slučaju dovoljno je da tužilac samo učini verovatnim da je izvršena diskriminacija, a onda je na poslodavcu teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje tužilac navodi.

Mogu li pre zasnivanja radnog odnosa od zaposlenog da tražim da mi pruži dokaz o njegovoj zdravstvenoj sposobnosti?

Prema odredbama Zakonu o radu, osnovni uslovi za zasnivanje radnog odnosa su da lice koje se zapošljava, odnosno sa kojim se zasniva radni odnos ima najmanje 15 godina života, kao i da ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima, koji su predviđeni zakonom i pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca. Zakon opštu zdravstvenu sposobnost više ne previđa kao opšti uslov za zasnivanje radnog odnosa, kao što je to bio slučaj sa ranijim zakonom o radu, ali poslodavac može to da utvrdi kao poseban uslov ukoliko je za obavljanje određenih poslova neophodna opšta zdravstvena sposobnost. Ali svakako da ovaj uslov mora biti prethodno utvrđen u pravilniku o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Takođe, Zakon o radu kaže da radni odnos sa licem mlađim od 18 godina života može da se zasnjuje samo uz pismenu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije

zabranjen zakonom. Bitno je istaći i da lice mlađe od 18 godina života može da zasnuje radni odnos samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da je sposobno za obavljanje tih poslova, uz uslov da ovi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, utvrđuju se organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

Pravilnik donosi nadležni organ poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.

Obaveza donošenja pravilnika ne odnosi se na poslodavaca koji ima 10 i manje zaposlenih.

Zasnivanje radnog odnosa i prijava zaposlenog

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu kandidata obavesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa, organizaciji rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslovima i pravilima u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac.

Ugovor o radu u ime i za račun poslodavca zaključuje nadležni organ poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koje oni ovlaste.

Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja zaposlenog na rad, u pisanom obliku, najmanje u tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a ostale primerke zadržava poslodavac.

Uz ugovor o radu, zaposleni je dužan da potpiše i priloge, u skladu sa internim pravilima i smernicama poslodavca.

Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme.

Ugovor o radu sadrži obavezne elemente propisane Zakonom o radu, i to:

- 1) naziv i sedište poslodavca;
- 2) lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- 3) vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;
- 4) naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- 5) mesto rada;
- 6) vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
- 7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;
- 8) dan početka rada;
- 9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 10) novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu;
- 11) elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
- 12) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- 13) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena,

kao i posebne odredbe o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog u skladu sa opštim aktom.

Na prava, obaveze i odgovornosti, koja nisu utvrđena ugovorom o radu, primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako zaposleni ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako se poslodavac i zaposleni drukčije dogovore.

Poslodavac je dužan da ugovor o radu ili njegovu kopiju, drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni radi.

Poslodavac je dužan da na osnovu ugovora o radu, podnese jedinstvenu prijavu na obavezno socijalno osiguranje u roku propisanom zakonom kojim se uređuje Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja, a najkasnije pre stupanja zaposlenog na rad, što je novo zakonsko rešenje, doneto kroz izmene Zakona o radu 2017. godine.

Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja vodi bazu podataka o obveznicima uplate doprinosa - poslodavcima i osiguranicima u pogledu uplate doprinosa za obavezno socijalno osiguranje. Uspostavljanjem Centralnog registra povezane su ključne institucije u sistemu socijalnog osiguranja, kao što su Republički fond za

penzijsko i invalidsko osiguranje, Republički fond za zdravstveno osiguranje, Nacionalna služba za zapošljavanje, ali i Poreska uprava, što predstavlja efikasniji i efektivniji sistem razmene podataka za različite svrhe i dovodi do najvažnijeg, a to je poboljšanje usluge korisnicima.

Inače, zaposleni se na obavezno socijalno osiguranje može prijaviti na jedan od tri načina:

- 14) neposredno - elektronskim putem, podnošenjem Jedinственe prijave putem Centralnog registra;
- 15) posredno - podnošenjem prijave Republičkom fondu na zdravstveno osiguranje (RFZO), nadležnom za obezbeđivanje i sprovođenje zdravstvenog osiguranja, i to prema opštini gde je sedište poslodavca, odnosno prebivalište novozaposlenog;
- 16) posredno - podnošenjem prijave Republičkom fondu za penzijsko i invalidsko osiguranje (Fond PIO), nadležnom za ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja i obezbeđenje sredstava za ostvarivanje ovih prava, i to prema opštini gde je sedište poslodavca.

Ukoliko prijavu/promenu/odjavu podnosite neposredno Centralnom registru (elektronski), nije potrebno popunjavati ove obrasce u papirnoj formi, već ih popunjavate direkto u veb aplikaciji Centralnog registra na portalu www.croso.rs.

Sa Centralnim registrom neophodno je komunicirati isključivo elektronski (www.croso.rs), a prvi preduslov za to je da imate Kvalifikovani Elektronski Sertifikat (KES) koji predstavlja neku vrstu digitalnog potpisa (širi je pojam od pojma „elektronski potpis“), a ukoliko niste osnivač-preduzetnik ili direktor u pravnom licu, neophodno je da imate i ovlašćenje.

Zakonskim rešenjem iz 2017. godine, kao što smo napred istakli, predviđeno je da je poslodavac dužan da jedinstvenu prijavu na obavezno socijalno osiguranje mora da podnese nakasnije pre stupanja zaposlenog lica na rad. Kada je u pitanju preduzetnik, on ima obavezu prijave na obavezno socijalno osiguranje najmanje tri dana pre dana otpočinjanja delatnosti.

Ovim su ukinuti dosadašnji rok za prijavu od tri radna dana od zasnivanja radnog odnosa, kao i mogućnost predaje zakasnele prijave na šalterima Fonda PIO uz izjavu zakonskog zastupnika o razlozima kašnjenja.

U skladu sa pomenutom izmenom Zakona o radu, poslodavci neće moći da podnose prijave na dan stupanja zaposlenog na rad, niti sa ranijim datumom, već samo sa budućim datumom početka osiguranja - pre stupanja na rad zaposlenog.

Prijava „unazad“ neće moći da se podnese ni na šalteru Fonda PIO.

Iz ovog proističe da će poslodavci morati da zaključuju sa zaposlenima ugovore dan ili nekoliko dana pre datuma stupanja na rad, a ne prvog dana kada zaposleni počne da radi ili naknadno, kako je to do sada bila praksa kod nekih poslodavaca, kako bi prijava mogla da se obavi blagovremeno (npr. ukoliko poslodavac i zaposleni zaključe ugovor o radu 17. jula i ugovorom predvide da je zaposleni dužan da stupi na rad 23. jula, prijavu na obavezno socijalno osiguranje je moguće podneti od 17. do 22. jula).

U slučaju da poslodavac nije podneo prijavu u propisanom roku - pre stupanja zaposlenog na rad, mora podneti zahtev za utvrđivanje svojstva osiguranika, uz odgovarajuće dokaze. Ukoliko su ispunjeni uslovi za priznavanje svojstva osiguranika Fond PIO će, po donošenju rešenja, podneti prijavu na osiguranje.

Uz prijavu na osiguranje od dokumentacije je potrebno:

- 1) ugovor o radu, potpisan od strane poslodavca i zaposlenog;
- 2) lična karta zaposlenog (u fotokopiji ili u vidu očitano elektronskog dokumenta).

Poslodavac, po Zakonu o radu, više nema zakonsku obavezu da zaposlenom uruči kopiju prijave (kopiju M-A obrasca).

Inače, obaveza prijave na obavezno osiguranje, pored obaveze prijave lica koje je sa poslodavcem zaključilo ugovor o radu, odnosi se i na lica koje je sa poslodavcem zaključilo: ugovor o privremenim i povremenim poslovima, ugovor o delu, ugovor o međusobnim pravima i obavezama direktora koji nije zasnovao radni odnos.

Osnovni elementi ugovora o radu

Ugovorom o radu zasniva se radni odnos između poslodavca i zaposlenog. Ukoliko se radi o drugim oblicima radnog angažovanja, kao što su na primer privremeni i povremeni poslovi, tada se ne zaključuje ugovor o radu, već ugovor o privremenim i povremenim poslovima. Razlika u obimu prava za zaposlenog je velika, jer samo kod ugovora o radu, zaposleni ima najširi obim prava koja podrazumevaju pravo na odgovarajuću zaradu, pravo na godišnji odmor, pravo na plaćeno bolovanje, plaćen prekovremeni rad, plaćen rad vikendom i rad noću, pravo na materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti, pravo na zaštitu na radu, prava u slučaju smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, itd.

Da bi ugovor o radu bio punovažan, potrebno je da ga zakluče poslodavac i zaposleni pre stupanja na rad zaposlenog i da bude u pisanoj formi. U ime i za račun poslodavca ugovor o radu zaključuju nedležni organ kod poslodavca, odnosno lice koje je utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koje oni ovlaste. On se zaključuje najmanje u tri primerka, od kojih se jedan predaje zaposlenom, a dva zadržava poslodavac. Poslodavac je obavezan da primerak ugovora o radu ili njegovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni radi.

Ugovor o radu mora da sadrži:

- 1) naziv i sedište poslodavca;
- 2) lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- 3) vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuju ugovor o radu;
- 4) naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- 5) mesto rada;
- 6) vrstu radnog odnosa, odnosno da li je zaključen na određeno ili neodređeno vreme;
- 7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za njegovo zasnivanje
- 8) dan početka rada;
- 9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 10) novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu.

Pored ovih elemenata, ugovor o radu treba da sadrži još neke elemente ukoliko oni nisu utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca i onda se ugovorom o radu mora naznačiti akt u kom su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora, a to su:

- 1) elementi za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga pitanja zaposlenog;
- 2) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- 3) trajanje dnevnog i nedelnog radnog vremena.

**Koje su sve obaveze poslodavca pri zasnivanju radnog odnosa sa određenim licem?
O čemu sve poslodavac ima obavezu da obavesti lice koje zasniva radni odnos?**

Radni odnos prema Zakonu o radu zasniva se zaključivanjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenog i on se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac. Ugovor o radu mora biti zaključen u pisanom obliku, pre nego što zaposleni stupi na rad kod tog poslodavca. Od momenta stupanja na rad, zaposleno lice ostvaruje sva prava, ali i obaveze iz radnog odnosa. Iz tog razloga već prilikom zaključenja ugovora o radu poslodavac je u obavezi da pruži zaposlenom sva potrebna

obaveštenja koja su od značaja za obavljanje određenog posla, kao i za organizaciju rada u tom pravnom subjektu. Poslodavac je dužan da zaposlenom pruži obaveštenje o uslovima rada, o organizaciji rada u kompaniji, da ga obavesti da je dužan da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i sve uslove i pravila koje je poslodavac propisao u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa. Poslodavac može pored pravilnika o radu da donese još neka akta kojima propisuje pravila ponašanja zaposlenih i o njima lice koje zasniva radni odnos mora biti obavješteno. Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi obavljanje poslova koji su predviđeni njegovim ugovorom o radu u skladu sa pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, kao i da mu obezbedi odgovarajuće uslove rada.

Poslodavac obavlja tehnički pregled vozila i ima problem jer ne postoji mogućnost zamene zaposlenog na radnom mestu za koje se po zakonu traži visoka stručna sprema (tehnički pregled i poslovi izdavanja registracionih nalepnica), treba mu osoba ženskog pola, nije ni mogao da pronađe osobu muškog pola, jer oni idu uglavnom na bolje plaćene pozicije i spremni su da prihvate veći rizik, žene su lojalnije, ali problem su odlasci na trudničko bolovanje, jer on tada mora da zaposli drugu osobu pošto ne postoji mogućnost zamene, s obzirom da osoba mora prethodno da zaključi sertifikat o elektronskom potpisu, a onda se čeka na odobrenje od strane Ministarstva unutrašnjih poslova, često duže od mesec dana, a ako je u sezoni godisnjih odmora i duže, jer odluku mora da potpiše i načelnik ove institucije, pa generalno bilo koje odsustvo je problematično jer po zakonu tada oni ne mogu da izdaju nalepnice. Ovo praktično znači da ne postoji mogućnost ni odsustva od jednog dana zaposlenog - postoji, ali bi tada morao da se obustavi rad kod poslodavca (izdavanje nalepnica)

Poslodavac je obavezan da poštuje zakon i sve procedure koje se tiču obavljanja delatnosti ili da ima zaposleno najmanje dva lica sa odgovarajućim sertifikatima (misli se na taj elektronski potpis), kako bi postojala mogućnost obavljanje delatnosti bez prekida.

Poslodavac je tek registrovao firmu za proizvodnju proizvoda od drveta za domaćinstvo (kuhinju) i želi da zaposli dva lica na određeno vreme dok ne vidi kako će posao krenuti i da li ta lica imaju potrebne veštine i radne sposobnosti. Koliko najduže može da traje ugovor o radu na određeno vreme?

Radni odnos po našem pravu zasniva se ugovorom o radu koji zaključuju poslodavac i zaposleni na neodređeno ili određeno vreme. Ugovor o radu na neodređeno vreme je pravilo, dok ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi samo u slučajevima koji su predviđeni zakonom.

Nadalje, ukoliko neko lice prvi put zasniva radni odnos kod poslodavca u praksi se najčešće dešava da se u ugovoru o radu zaposlenog ugovara probni rad, kako bi poslodavac proverio radne i stručne sposobnosti zaposlenog. U ovakvom ugovoru obično se navodi jedan ili više povezanih, odnosno srodnih poslova koje može da obavlja zaposleni. Na ovaj način zaposlenom se pruža mogućnost da iskaže svoja znanja, sposobnosti i veštine na više pozicija kako bi poslodavac ustanovio da li to lice ispunjava određene kriterijume, kao i na kojim poslovima ostvaruje najbolje rezultate. Probni rad može da traje najduže šest meseci. Dok traje probni rad i poslodavac, ali i zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom od najmanje pet radnih dana, a u rešenju o otkazu koji poslodavac daje zaposlenom, on mora da navede razloge iz kojih zaposleni nije zadovoljio potrebne uslove za dalje obavljanje poslova i da obrazloži ovakav otkaz.

Takođe, kao što smo napomenuli, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi u skladu sa Zakonom propisanim uslovima, i to u slučaju kada je trajanje radnog odnosa unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, nastupanjem određenog događaja ili su određeni izvršenjem određenog posla sve dok traju takve potrebe. On se zaključuje na period koji ne može biti duži od dve godine sa prekidima ili bez prekida, pri čemu se prekid kraći od 30 dana ne smatra prekidom tog perioda. Izuzetno, vreme na koje se zaključuje ugovor o radu na određeno vreme može biti i duže od dve godine ukoliko zaposleni treba da zameni privremeno odsutnog zaposlenog sve do njegovog povratka, za rad na određenom projektu sve do završetka tog projekta, ukoliko je zaposleni strani državljanin, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom a najduže dok ne istekne rok na koji je izdata dozvola, kao i za rad kod poslodavca koji je tek osnovan a čiji upis u registar kod odgovarajućeg organa nije stariji duže od jedne godine u momentu kada zaključuje ugovor o radu sa određenim licem. Takav novoosnovani poslodavac može da zaključi ugovor o radu na određeno vreme na ukupan period od najduže 36 meseci.

Dakle, u konkretnom slučaju, ukoliko je poslodavac tek započeo sopstveni *biznis* i prvi put zapošljava lica, on bi u narednom periodu prvenstveno trebao da utvrdi u kom pravcu će se njegovo poslovanje kretati, a svakako će biti zainteresovan i da proverii rad svakog novozaposlenog, tako da sa njim može zaključiti ugovor o radu na određeno vreme sa probnim radom do šest meseci. Nakon isteka ovog ugovora, ukoliko utvrdi da je posao „krenuo“ uzlaznom putanjom, ali i da zaposleno lice ima tražena znanja i radne sposobnosti, te da je pokazalo očekivane rezultate rada, poslodavac možete sa njim da zaključi ugovor o radu na neodređeno vreme. S druge strane, ako nije siguran kako će se posao odvijati kao novoosnovani poslodavac, ima mogućnost da ovom licu aneksom produži ugovor o radu na određeno vreme (svakako ukoliko zaposleni zadovoljava tražene uslove), ali ukupno trajanje ovakvog rada ne može da prelazi rok od 36 meseci.

Sprečavanje zlostavljanja i zabrana diskriminacije - Većina zaposlenih u preduzeću poslodavca su osobe muškog pola, ali ima i nekoliko zaposlenih žena. Jedan od zaposlenih često ima komentare koji ne odgovaraju ženama, a ponekad su specijalno upućeni jednoj od zaposlenih, koja se u više navrata obraćala poslodavcu sa molbom za skrene pažnju zaposlenom na način komunikacije sa njom, ali i ostalim zaposlenim ženama.

Jedno od osnovnih prava zaposlenih na radu je pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu. Poslodavac je u obavezi da zaposlenom obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa zakonom i drugim propisima. Sa druge strane to je obaveza i svih zaposlenih. Zakonom o radu predviđena je i dužnost svakog zaposlenog da poštuje propise o bezbednosti i zdravlju na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

Zakon o radu izričito zabranjuje uznemiravanje, kao i seksualno uznemiravanje. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od svojstava predviđenih zakonom među kojima je svakako i uznemiravanje s obzirom na pol, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Seksualno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje kao i zaposlenog, a odnosi se na sferu polnog života i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Radno vreme - Može li zaposleni da radi sedam dana u nedelji uz drugačiju organizaciju radnog vremena od osam časova dnevno, s obzirom da preduzetnik ima kiosk - trafik, koja radi i subotom i nedeljom u manjem mestu, a zaposlenima bi odgovarao tako organizovan rad?

Radno vreme prema Zakonu o radu predstavlja vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove u skladu sa svojim ugovorom o radu, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom. Puno radno vreme po našem zakonu iznosi 40 časova nedeljno, osim kada samim Zakonom nije drugačije predviđeno. Kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu može da se utvrdi da radno vreme bude kraće od 40 časova nedeljno, ali ne može biti kraće od 36 časova nedeljno. U tom slučaju zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa, kao i zaposleni koji radi sa punim radnim vremenom.

Kada je u pitanju raspored radnog vremena, Zakon o radu predviđa da radna nedelja, po pravilu traje pet radnih dana, a radni dan po pravilu osam časova, ali ostavlja mogućnost poslodavcu kod koga se obavlja rad u smenama, noću ili kada to priroda

posla i organizacija rada zahtevaju da drugačije organizuje radnu nedelju i raspored radnog vremena. O rasporedu radnog vremena i njegovoj promeni poslodavac je dužan da obavesti zaposlene najmanje pet dana unapred, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada, a to samo izuzetno može biti i kraći rok, koji ne može biti kraći od 48 časova kada to zahtevaju potrebe posla nastale usled nepredviđenih okolnosti. Kada poslodavac organizuje rad u smenama ili to zahteva organizacija rada, kao što može biti slučaj i u ovoj situaciji, puno radno vreme ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou. Ono što je bitno je da zaposleni tada može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno, uključujući i prekovremeni rad. Poslodavac u slučaju drugačije organizacije radne nedelje i rasporeda radnog vremena mora da poštuje pravo zaposlenog na dnevni i nedeljni odmor. Zaposlenom pripada pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u toku 24 časa, osim kada zakonom drugačije nije predviđeno, (što se vezuje za preraspodelu radnog vremena kad taj odmor u toku 24 časa mora da traje najmanje 11 časova). Poslodavac mora zaposlenom da omogući nedeljni odmor od najmanje 24 časa neprekidno, pored onog dnevnog odmora na koji zaposleni ima pravo (dakle na taj dvadesetčetvoročasovni odmor se dodaje još dvanaest časova koliko iznosi dnevni odmor, ukoliko Zakonom nije drugačije određeno). Nedeljni odmor se po pravilu koristi nedeljom, ali poslodavac može da odredi i drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahtevaju.

Zaposleni je u radnom odnosu kod poslodavca na određeno vreme. Prema ugovoru o radu, radni odnos je zasnovan na period od 12 meseci, a nakon mesec dana probnog rada u kome je poslodavac utvrdio da znanje, stručnost i potrebne veštine zaposlenog odgovaraju traženoj poziciji. Već posle tri meseca od zasnivanja ugovora o radu na određeno vreme, zaposleni ga je pitao za nedelju dana godišnjeg odmora, iako prema uverenju poslodavca, to pravo može da ostvari tek posle šest meseci uzastopnog rada, a i do sada u praksi poslodavca, još niko nije tražio odmor posle tri meseca rada. Poslodavac ima saznanja da je u vezi tog prava bilo nekih izmena, pa je njegovo pitanje posle koliko meseci rada zaposleni ostvaruje to pravo i da li on može nekim svojim aktom da odredi da se to pravo stiče nakon šest meseci od zasnivanja radnog odnosa.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor i to je jedno od osnovnih prava zaposlenog iz radnog odnosa. Pravo da koristi godišnji odmor u toku kalendarske godine, prema poslednjim izmenama Zakona o radu, zaposleni stiče već posle mesec dana neprekidnog rada u kompaniji odnosno kod poslodavca, a pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade. Tog prava zaposleni ne može da se odrekne, niti mu se ono može uskratiti, a ne može se ni zameniti novčanom naknadom. Jedini izuzetak postoji, ukoliko dođe do prestanka radnog odnosa u kom

slučaju, zaposleni ima pravo da mu se naknadi neiskorišćeni deo godišnjeg odmora. Poslodavac može svojim opštim aktom (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu), kao i ugovorom o radu sa zaposlenim, da zaposlenom utvrdi samo više prava od onih koja su utvrđena Zakonom, dakle u konkretnom slučaju, on ne bi mogao da propiše da zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora tek posle šest meseci, kako je bilo predviđeno Zakonom o radu pre izmena iz 2014. godine, odnosno ukoliko bi to uradio, takve odredbe pravilnika o radu ili ugovora o radu, bile bi ništave.

Koliko zaposleni može najviše da ostvari dana godišnjeg odmora u toku kalendarske godine? I da li poslodavac može da neiskorišćeni godišnji odmor isplati na ime neke naknade?

Zaposleni u svakoj kalendarskoj godini ima pravo na godišnji odmor u trajanju koji je utvrđen opštim aktom (dakle kolektivnim ugovorom, ukoliko ovaj akt postoji ili pravilnikom o radu kod poslodavca) i ugovorom o radu zaposlenog. Prema Zakonu o radu to je najmanje 20 radnih dana, pri čemu se radna nedelja računa kao pet radnih dana, a u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju. U slučaju da se desi da zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora bude privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, nakon što prestane ta sprečenost, ima pravo da iskoristi preostali deo godišnjeg odmora onako kako je predviđeno u rešenju o korišćenju godišnjeg odmora. To je, dakle minimum koji predviđa Zakon, a iz prakse saznajemo da poslodavci često nepravilno tumače taj član Zakona, jer odobravaju zaposlenima samo 20 radnih dana, a čest je slučaj da tako tumače Zakon i poslodavci iz javnog sektora. U stavu 2. člana 37. Zakona o radu stoji da se taj minimum uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog i drugih kriterijuma koji mogu predviđeni kolektivnim ugovorom, ako takav ugovor postoji i obavezuje tog poslodavca, odnosno pravilnikom o radu poslodavca i ugovorom o radu. Dakle, iz same zakonske formulacije proizilazi da se taj zakonski minimum u velikom broju slučajeva uvećava, na primer posle određenog broja godina rada kod tog poslodavca ili prethodnog radnog iskustva kod drugog poslodavca, ako poslodavac uvažava i takav rad kao osnov po kome može biti uvećana dužina godišnjeg odmora. Pa tako, sa uvećanjem broja godina staža osiguranja (radnog staža), dolazi i do povećanja broja dana godišnjeg odmora na način kako je to poslodavac predvideo svojim opštim aktom, odnosno ugovorom o radu. Ukoliko zaposleni ima određenu stručnu spremu, na primer po osnovu visoke stručne spreme, taj rok može da se kreće od jednog do tri, pa i više dana. Poslodavac kod kog postoje poslovi sa povećanim rizikom je u obavezi da zaposlenom koji radi na takvim poslovima omogući određen broj radnih dana po osnovu godišnjeg odmora, kao i zaposlenom koji radi na terenu itd. a sve to mora da propiše svojim opštim aktom i ugovorom o radu. Osobe sa invaliditetom takođe mogu da imaju pravo na uvećan

godišnji odmor. Nadalje, poslodavac može da propiše kriterijume na osnovu kojih će se utvrđivati nečiji doprinos na radu, pa onda po tom osnovu može doći do uvećanja godišnjeg odmora. Ukoliko zaposleni ispunjava uslove za uvećanje godišnjeg odmora po onovu više kriterijuma, svi oni se sabiraju kumulativno, a kolektivnim ugovorom ili pravnikom o radu može da se propiše i najduže trajanje godišnjeg odmora. Poslodavac za svaku kalendarsku godinu donosi rešenje o godišnjem odmoru za svakog zaposlenog, ali prethodno utvrđuje raspored korišćenja godišnjeg odmora svih zaposlenih, a sve ovo bi trebao da radi uz prethodnu konsultaciju sa svakim zaposlenim ponaosob.

Što se drugog pitanja tiče, poslodavac ne može zaposlenom da uskrati samo pravo na korišćenje godišnjeg odmora, a tog prava zaposleni se ne može odreći, jer je to jedno od osnovnih prava zaposlenog iz radnog odnosa, koje predstavlja tekovinu današnjeg radno-pravnog zakonodavstva zagarantovanu radnim standardima, a predstavlja jedan od standarda utvrđenih mnogim dokumentima Međunarodne organizacije rad, čiji je naša zemlja član. Naša zemlja je i potpisnica konvencije broj 132 MOR-a o plaćenom godišnjem odmoru, a to pravo zagarantovano je i članom 60. Ustava Republike Srbije. S obzirom na to što se zaposleni tog prava ne može odreći, u obavezi je poslodavca da mu omogući pravo na korišćenje godišnjeg odmora. Svrha ovog fundamentalnog prava je da se zaposlenom omogući odmor od rada kako bi očuvao svoje psihofizičko stanje i zdravlje, odnosno kako ne bi bio izložen riziku od profesionalnih bolesti, povreda na radu i kako bi mogao da obnovi i radni elan, motivaciju za rad, kreativnost i da nakon toga bude ponovo u stanju da na najbolji način i sa punom pažnjom izvršava svoje radne obaveze. Iako to poslodavcima izgleda kao trošak, praksa pokazuje da zaposleni koji nisu iskoristili to svoje pravo bili daleko manje produktivni i motivisani za rad, kao i to da u tim slučajevima dolazi do smanjene koncentracije, pada elana zaposlenog, a česti su slučajevi i povreda na radu kao i profesionalnih oboljenja. Ukoliko zaposleni ne iskoristi sve dane godišnjeg odmora u toku jedne kalendarske godine ima pravo da deo neiskorišćenog godišnjeg odmora prenese u drugu kalendarsku godinu i iskoristi najkasnije do 30 juna naredne godine. Jedini slučaj kada po zakonu poslodavac mora da isplati novčanu naknadu za neiskorišćeni godišnji odmor je ukoliko je došlo do prestanka radnog odnosa a zaposleni nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično i ta naknada ima karakter naknade štete. Poslodavac je u tom slučaju dužan da zaposlenom isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Godišnji odmor može da se koristi u jednom delu, a može da se koristi i u delovima. Zakon predviđa da zaposleni može da godišnji odmor koristi u dva dela pri čemu prvi deo mora da koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak do 30 juna naredne godine. Zaposleni dakle po zakonu

ima pravo da svoj godišnji odmor iskoristi u dva dela, a takođe poslodavac može da omogući zaposlenom, na osnovu sporazuma sa njim, da ga podeli i u više delova.

Kako se utvrđuje dužina godišnjeg odmora ukoliko zaposleni u toj godini nije radio celu kalendarsku godinu, već je na primer zasnovao radni odnos u aprilu te godine?

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana s tim što se taj zakonski minimum uvećava po određenim osnovama koji su predviđeni Zakonom. Ukoliko je zaposleni u toj godini zasnovao radni odnos, on ima pravo na tzv. srazmeran deo godišnjeg odmora. Pravo da koristi godišnji odmor zaposleni stiče već posle mesec dana neprekidnog rada kod poslodavca, a dužina tog godišnjeg odmora se utvrđuje tako što mu za svaki mesec rada pripada po dvanaestina godišnjeg odmora od njegovog celokupnog godišnjeg odmora u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu kojima je predviđeno ukupno trajanje godišnjeg odmora tog zaposlenog.

Šta predstavlja zaradu u smislu Zakona o radu?

Prema Zakonu o radu zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Kao što je napred navedeno zarada je obavezan element ugovora o radu koja se ugovara kao novčani bruto iznos (sa porezom i doprinosima). Može se ugovoriti kao mesečni iznos ili kao proizvod koeficijenta, osnovice (vrednosti radnog sata) i broja radnih sati u toku meseca. Može se ugovoriti i kao novčani bruto iznos po satu. Prema tome, data je sloboda i mogućnost ugovaranja zarade na različite načine.

Nema smetnji da se ugovorom o radu pored obaveznog novčanog iznosa bruto zarade, utvrdi i zarada u neto iznosu bez poreza i doprinosa. Ovo iz razloga da bi zaposleni bili informisani i da bi se eliminisala nedoumica oko visine zarade koju dobijaju u neto iznosu.

Iz čega se sastoji zarada na koju zaposleni ima pravo?

Zaradu na koju zaposleni ima pravo čine:

- zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu,
- zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i
- druga primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Pod zaradom u smislu Zakona o radu smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade i to je **BRUTO 1 zarada**.

Ukoliko se na ovu zaradu dodaju i doprinosi na teret poslodavca koji se plaćaju na zaradu, takva zarada predstavlja ukupan trošak poslodavca i to je **BRUTO 2 zarada**.

Koja su to primanja iz radnog odnosa, a koja nemaju karakter zarade?

Zakonom o radu uređeno je da se pod zaradom smatraju sva primanja iz radnog odnosa, osim primanja iz člana 14, člana 42. stav 3. tač. 4) i 5), člana 118. tač. 1-4), člana 119, člana 120. tačka 1) i člana 158. Zakona.

Prema navedenom, primanja iz radnog odnosa koja **ne čine** zaradu, odnosno nemaju karakter zarade su:

- Naknada troškova za dolazak i odlazak sa rada (čl. 118);
- Dnevnice za službeni put u zemlji i inostranstvu (čl. 118);
- Naknada troškova prevoza na službenom putu u zemlji i inostranstvu (čl. 118);
- Smeštaj i ishrana za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu (čl. 118);
- Naknada za korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe;
- Otpremnina pri odlasku u penziju ili u slučaju tehnološkog viška (čl. 119. i 158);
- Naknada troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti zaposlenog ili člana uže porodice zaposlenog (čl. 119);
- Naknada štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja čl. 119);
- Poklon deci zaposlenog do 15 godina života za Božić i Novu godinu, do neoporezivog iznosa čl. 119);
- Premija za dobrovoljno penzijsko osiguranje (čl. 119);
- Kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija (čl. 119);
- Jubilarnih nagrada (čl. 120);
- Solidarnih pomoći (čl. 120)
- Učešće zaposlenih u dobiti (čl. 14) ;
- Naknade troškova za upotrebu sredstava za rad i drzгих troškova (čl. 42. st. 3. tač. 4) i 5).

Od čega se sastoji zarada zaposlenog za rad i vreme provedeno na radu?

U smislu člana 106. Zakona o radu, zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne zarade koja se određuje na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.
- dela zarade za radni učinak (čl. 107. Zakona o radu) koji se utvrđuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama i zadacima. Naglašavamo da normativi, standardi, merila i kriterijumi na osnovu kojih se utvrđuju rezultati rada zaposlenog, uređuju se opštim aktom (kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu) ili ugovorom o radu.
- uvećane zarade koja se isplaćuje u skladu sa članom 108. Zakona o radu, i to:
 - 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan – najmanje 110% od osnovice;
 - 2) za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – najmanje 26% od osnovice;
 - 3) za prekovremeni rad – najmanje 26% od osnovice i
 - 4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (minuli rad) – najmanje 0,4% od osnovice. Pri obračunu minulog rada, računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Ovo praktično znači da ukoliko je zaposleni radio npr. prekovremeno na dan državnog praznika, imaće pravo na uvećanu zaradu i po osnovu prekovremenog rada i po osnovu rada na dan državnog praznika.

Zakon o radu je dao mogućnost da se opštim aktom i ugovorom o radu mogu utvrditi i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu npr. rad u smenama, interventni rad, rad nedeljom itd.

Takođe, Zakonom o radu je utvrđeno da osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Članom 109. Zakona o radu utvrđeno je da pripravnik ima pravo na zaradu najmanje u visini 80% osnovne zarade za poslove za koje je zaključio ugovor o radu, kao i na naknadu troškova i druga primanja, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Prema tome, data je mogućnost da se zarada, kao i druga primanja pripravnika, urede opštim aktom i ugovorom o radu.

Zarada se zaposlenom isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec, samo u novcu, ako zakonom nije drukčije određeno (član 110. Zakona o radu). Prema tome, dinamika isplate zarade utvrđuje se opštim aktom i ugovorom o radu.

Šta predstavlja Minimalna zarada i kada se isplaćuje zaposlenima?

U skladu sa članom 111. Zakona o radu, zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu. Ovo je primanje koje ima egzistencijalni karakter i ispod iznosa minimalne zarade poslodavac ne može isplaćivati zaradu.

Minimalna zarada određuje se na osnovu minimalne cene rada utvrđene u skladu sa Zakonom o radu, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade.

Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrđuju se razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade.

Prema navedenom, odluku o uvođenju minimalne zarade poslodavac donosi iz određenih razloga navedenih u opštem aktu, odnosno u ugovoru o radu.

Razlozi zbog kojih poslodavac donosi odluku o uvođenju minimalne zarade prvenstveno se odnose na poteškoće u poslovanju, odnosno na ostvarivanje negativnog poslovnog finansijskog rezultata.

Po isteku roka od šest meseci od donošenja odluke o uvođenju minimalne zarade, poslodavac je dužan da obavesti reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade.

Napominjemo, da Zakonom o radu nije preciziran i jasno utvrđen period za koji se može isplaćivati minimalna zarada. Prema tome, ukoliko poslodavac ima i duže od šest meseci poslovno finansijskih problema može minimalnu zaradu isplaćivati dok postoje opravdani razlozi navedeni u opštem aktu ili ugovoru o radu.

Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu isplati zaposlenom u visini koja se određuje na osnovu odluke o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata.

Ovo praktično znači da zaposleni ima pravo na osnovnu zaradu po satu, najmanje u visini minimalne cene rada utvrđene u skladu sa Zakonom o radu koja važi u momentu isplate minimalne zarade.

Zaposleni koji prima minimalnu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu iz člana 108. Zakona o radu, na naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom u skladu sa zakonom (npr. topli obrok, regres itd.).

Prema tome, zaposleni pored minimalne zarade za standardni radni učinak i vreme provedeno na radu, ima pravo na uvećanu zaradu iz člana 108. Zakona o radu i to za rad na dan praznika koji je neradni dan, za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade, za prekovremeni rad, kao i po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (minuli rad).

Osnovica za obračun uvećane zarade je minimalna zarada zaposlenog.

Članom 112. Zakona, propisano je da se minimalna cena rada utvrđuje odlukom Socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije ili ako Socijalno-ekonomski savet ne donese odluku u roku od 15 dana od dana početka pregovora, odluku o visini minimalne cene rada donosi Vlada Republike Srbije u narednom roku od 15 dana.

Minimalna cena rada utvrđuje se po radnom času bez poreza i doprinosa, za kalendarsku godinu, najkasnije do 15. septembra tekuće godine, a primenjuje se od 1. januara naredne godine.

Minimalna cena rada ne može se utvrditi u nižem iznosu od minimalne cene rada utvrđene za prethodnu godinu.

Poslodavci i zaposleni se mogu informisati o važećoj visini minimalne cene rada u "Službenom glasniku Republike Srbije" gde se objavljuje odluka (član 113. Zakona o radu).

**Primer obračuna bruto zarade za 174 sata kada je visina minimalne cene rada
155.30 po satu**

Bruto zarada- osnovica za plaćanje doprinosa za obavezno soc. osiguranje	Procenti za obračun poreza i doprinosa	36.365,48
Doprinos za PIO	14%	5.091,17
Doprinos za zdravstveno osiguranje	5.15%	1.872,82
Doprinos za nezaposlenost	0.75%	272,74
Ukupno doprinosi iz zarade	19.9%	7.236,73
Osnovica plaćanja poreza na zarade (bruto zarada -15.300,00 din)		2.,065,48
Porez	10%	2.106,55
Ukupno doprinosi i porez		9.343,28
Zarada bez poreza i doprinosa - NETO		27.022,20
Doprinos za PIO	12%	4.363,86
Doprinos za zdravstveno osiguranje	5.15%	1.872,82
Doprinos za nezaposlenost		0.00
Ukupno doprinosi na zaradu	17.15%	6.236,7
Trošak poslodavca za zaposlenog		42.602,16

U kojim slučajevima zaposleni prima naknadu zarade?

Članom 114. Zakona o radu utvrđeno je da zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

Za napred navedene slučajeve odsustva zaposleni ima pravo na naknadu zarade 100%.

Zakonom o radu (čl. 115 - 117.), uređeni su i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na naknadu zarade i to za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana i to najmanje u visini 65%, odnosno u visini 100 % ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad ako zakonom nije drukčije određeno, s tim da

obračunata zarada ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu.

Koja su to primanja koja imaju karakter zarade i uzimaju se kao osnov za obračun naknade zarade?

Osnov za obračun naknade zarade je prosečna zarada u prethodnih 12 meseci u koju se ubrajaju sva primanja iz radnog odnosa, skladu sa članom 105. stav 3. Zakona o radu, odnosno primanja koja imaju karakter zarade, a koja su u prethodnih 12 meseci, pre meseca u kome je zaposleni započeo da koristi odsustvo sa rada, isplaćena zaposlenom, a to su:

- isplaćena zarada po satu za efektivne sate rada u prethodnih 12 meseci;
- deo zarade po osnovu radnog učinka (stimulacije i dr.);
- uvećanje zarada isplaćenih u prethodnih 12 meseci po osnovu rada na dan praznika, noćnog rada, prekovremenog rada, „minulog rada“ i drugih uvećanja propisanih opštim aktom poslodavca;
- zarada po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.);
- druga primanja koja imaju karakter zarade, a koja su u prethodnih 12 meseci isplaćena (topli obrok, regres, terenski dodatak, dodatak za odvojeni život i
- ostala davanja zaposlenima koja imaju karakter zarade.

Period kada zaposleni po bilo kom osnovu nije radio je period za koji je dobijao naknadu zarade.

S obzirom da je osnovica za obračun naknade zarade – zarada, to isplaćene naknade zarada (za vreme plaćenog odsustva, bolovanja, godišnjeg odmora, i dr.), kao ni sati odsustvovanja za koje je isplaćena naknada ne ulaze u zbir ovih zarada.

Ovo praktično znači da se ukupna zarada koju je zaposleni primio u prethodnih 12 meseci sabere i zbir podeli sa ukupnim brojem efektivnih časova rada. Dobijeni iznos predstavlja osnov za obračun naknade I množi se sa ukupnim brojem časova u kojima je zaposleni bio odsutan i za koje se računa naknada zarade.

Npr. prosečan broj mesečnih radnih sati na godišnjem nivou - 174

Broj meseci - 12

Mogući fond sati na godišnjem nivou je $174 \times 12 = 2.088$

Ako je npr. zaposleni efektivno radio 1.888 sati, a odsustvovao 200 sati

primio je zaradu za 1.888 sati u iznosu od 720.000 dinara

po satu visina zarade iznosi 381,36 dinara ($720.000 : 1.888 = 381,36$)

Obračun naknade zarade npr. za godišnji odmor kada je procenat za utvrđivanje iznosa naknade 100%

R.Br.	OPIS	Obračun naknade zarade
1.	Časovi godišnjeg odmora	120
2.	Osnov za naknadu po času	381,36
3.	Ukupan osnov za naknadu za 120 časova (1x2)	45.762,71
4.	Procenat za utvrđivanje iznosa naknade	100%
5.	Iznos naknade zarade (3x4)	45.762,71

Obračun naknade zarade npr. za odsustvovanje sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana kada je procenat za utvrđivanje iznosa naknade 65%

R.Br.	OPIS	Obračun naknade zarade
1.	odsustvovanje sa rada zbog privremene sprečenosti za rad	120
2.	Osnov za naknadu po času	381,36
3.	Ukupan osnov za naknadu za 120 časova (1x2)	45.762,71
4.	Procenat za utvrđivanje iznosa naknade	65%
5.	Iznos naknade zarade (3x4)	29.745,76

Pravo na naknadu zarade zaposleni ima najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godina (član 116. Zakona o radu).

Izuzetno, u slučaju prekida rada, odnosno smanjenja obima rada koje zahteva duže odsustvo, poslodavac može, uz prethodnu saglasnost ministra, uputiti zaposlenog na odsustvo duže od 45 radnih dana, uz napred navedenu naknadu zarade.

Zaposleni, takođe ima pravo na naknadu zarade u visini koja se utvrđuje opštim aktom i ugovorom o radu za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom. Napominjemo, da visina navedene naknade nije utvrđena Zakonom o radu već da se ista utvrđuje opštim aktom i ugovorom o radu. Zakonom je takođe data mogućnost da se opštim aktom i ugovorom o radu mogu utvrditi i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na naknadu zarade (član 117. Zakona o radu).

Poslodavac ima mali kiosk za prodaju mešovite robe. Da li je u obavezi da isplati uvećanu zaradu za rad nedeljom ili danom kad je državni praznik ukoliko on inače isplaćuje minimalnu zaradu?

Prema Zakonu o radu zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 110 % od osnovice, a ukoliko zaposleni radi prekovremeno ima pravo na uvećanje zarade najmanje 26% od osnovice. Ukoliko se istovremeno steknu uslovi po više osnova za uvećanje zarade, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Koliko poslodavac mora da isplati zaposlenog za prekovremeni rad i koliko zaposleni može da radi prekovremeno?

Prema odredbama Zakona o radu puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ali Zakon istovremeno dozvoljava da se opštim aktom predvidi da puno radno vreme iznosi kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno. Vreme koje zaposleni provede na radu, duže od punog radnog vremena predstavlja prekovremeni rad. Prekovremeni može da traje najduže 8 časova nedeljno, s tim da zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad zaposlenog. U određenim slučajevima poslodavac može da zahteva od zaposlenog da ovaj radi prekovremeno (npr. ukoliko dođe do iznenadnog povećanja obima posla ili ukoliko je neophodno da se završi posao koji nije planiran u tačno određenom roku, kao i u slučaju više sile), osim ako zaposleni radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme, za rad na tim poslovima.

Pre uvođenja prekovremenog rada poslodavac mora da o tome na adekvatan način obevesti zaposlene. On je dužan da donese odluku o uvođenju prekovremenog rada

za celo preduzeće ili za pojedinu organizacionu jedinicu, a svakom zaposlenom kome se uvodi prekovremeni rad da dostavi rešenje o prekovremenom radu u kome će biti označeno vremenski period za koji se uvodi takav rad i broj radnih časova koliko je zaposleni dužan da radi prekovremeno odnosno duže od punog radnog vremena. Poslednjim izmenama Zakona, za poslodavca je uvedena obaveza da vodi dnevnu evidenciju o prekovremenom radu zaposlenih.

Prema Zakonu o radu zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za prekovremeni rad u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 26% od osnovice.

Koje obaveze finansijske prirode ima poslodavac prema zaposlenom osim zarade? Da li je poslodavac u obavezi da isplaćuje jubilarnu nagradu i učešće zaposlenog u dobiti?

Poslodavac je u obavezi da zaposlenom isplaćuje zaradu u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. U određenim slučajevima zaposleni ima pravo i na naknadu zarade: za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa. Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu za rad za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg dođe bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini, naknadu zarade u za vreme prekida rada do kojeg došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca. Takođe poslodavac je dužan da isplati naknadu toškova zaposlenom u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, o radu za dolazak i odlazak sa rada u visini prevozne karte u javnom saobraćaju, osim ako poslodavac ne obezbedi sopstveni prevoz, naknadu za vreme provedeno na službenom putu u zemlji, kao i inostranstvu, smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac ne obezbedi smeštaj i ishranu, naknadu za ishranu u toku rada (ukoliko je poslodavac ne obezbedi na drugi način) i naknadu za korišćenje godišnjeg odmora. On je dužan da za zaposlenom uplaćuje i porez na zaradu, kao i doprinose za obavezno socijalno osiguranje (koje čine doprinos za zdravstveno osiguranje, doprinos za penziono osiguranje i doprinos za osiguranje u slučaju nezaposlenosti).

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju, naknadu pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, naknadi štetu zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u skladu sa opštim aktom. Takođe poslodavac može zaposlenom da uplaćuje i premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje od posledica nezgoda, kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija. Nadalje, poslodavac opštim aktom, odnosno ugovorom o radu može da utvrdi pravo na jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć kao i druga primanja (npr. davanja za Novu

godinu, 8. Mart), a odlukom poslodavca ili ugovorom o radu, u skladu sa Zakonom i opštim aktom, može da se utvrdi i učešće zaposlenog u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini.

Poslodavac širi svoje poslovanje, a za sada ima 18 zaposlenih na neodređeno vreme. U kom slučaju je poslodavac u obavezi da zaposli osobu sa invaliditetom?

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom predviđena je obaveza poslodavca koji zapošljava 20 i više zaposlenih da ima u radnom odnosu određeni broj osoba sa invaliditetom i to tako što je poslodavac koji ima od 20 do 49 zaposlenih dužan da ima u radnom odnosu jednu osobu sa invaliditetom, a poslodavac koji ima 50 i više zaposlenih dužan je da ima u radnom odnosu najmanje dve osobe sa invaliditetom, kao i da na svakih narednih započelih 50 zaposlenih ima po jednu osobu sa invaliditetom. Ta obaveza ne odnosi se na poslodavca koji je započeo poslovanje u periodu od 24 meseca od dana osnivanja.

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom ne bi trebalo da bude opredeljeno samo ispunjavanjem zakonske obaveze, već potrebom poštovanja ljudskih prava i uključenosti osoba sa invaliditetom u sve sfere društvenog života skladu sa profesionalnim sposobnostima. Mnogobrojni su razlozi zbog kojih bi poslodavac mogao da razmisli o mogućnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom i u slučaju kada ga na to ne obavezuje zakon. Pri samom zapošljavanju poslodavac bi trebao da ima u vidu da ukoliko uzme u obzir širi krug lica, koji uključuje osobe sa invaliditetom može da dobije zaposlene sa većim potencijalima, talentima i sposobnostima. Često te osobe kada im se ukaže šansa za poslom pokazuju veći stepen lojalnosti, pouzdanosti i motivisanosti za posao, a i ne retko doprinose većoj produktivnosti rada, jer poseduju i brojne veštine i talente. Ono povom čega mnogi poslodavci često imaju predrasude je da će zapošljavanje osoba sa invaliditetom nužno biti povezano sa velikim troškovima, što uopšte ne mora da bude slučaj jer se često radi samo o manjim potrebama adaptacije i prilagođavanja radnog mesta i radnog okruženja.

Zakonom o radu je izričito zabranjena i neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, između ostalog i s obzirom na zdravstveno stanje, odnosno invalidnost a odredbe zakona, opšteg akta i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti osoba sa invaliditetom, ne smatraju se diskriminacijom.

Prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom, poslodavac treba da vodi računa o svim uslovima predviđenim kako Zakonom o radu, tako i Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Zaposlenom - osobi sa invaliditetom poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom. Na poslovima na kojima postoji povećana opasnost

od povređivanja, profesionalnih ili drugih oboljenja može da radi samo zaposleni koji, pored posebnih uslova utvrđenih pravilnikom, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti i doba života, u skladu sa zakonom. Zakon o radu takođe predviđa da zaposlene osoba sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa zakonom.

Poslodavac ima firmu koja se bavim izvođenjem građevinskih radova i sklopio je sporazum o saradnji sa firmom iz Slovačke Republike, pa planira da zaposlene šalje na privremeni rad u inostranstvo. Šta se u tom slučaju dešava sa pravima i obavezama zaposlenih i kakve obaveze poslodavac ima prema zaposlenima?

Obaveze poslodavca, kao i prava zaposlenih koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo regulisane su posebnim zakonom - Zakonom o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti. Upućivanje radnika je danas veoma aktuelna tema jer praksa pokazuje da veliki broj poslodavaca, naročito iz sektora građevine, zdravstva, ugostiteljstva, ali i drugih sektora, šalje svoje zaposlene na rad u inostranstvo, a po osnovu sporazuma o poslovno-tehničkoj saradnji koji zaključuju domaći poslodavac sa stranim poslodavcem kod koga upućuje svoje zaposlene u cilju obavljanja radova ili pružanja usluga. Tim sporazumima se dataljno uređuju prava i obaveze poslodavaca i zaposlenih u skladu sa našim propisima ali i propisima države u koju se zaposleni upućuje. Naša zemlja ima zaključene i bilateralne sporazume o saradnji sa Nemačkom, a suština tih sporazuma je da se zaposlenima zagarantuju određena prava koja postoje u zemlji poslodavca u koju se zaposleni upućuje, a koja ne smeju da budu manja od prava zaposlenih iz te zemlje i kod tog poslodavca. To se naročito odnosi na zaradu, zaštitu i bezbednost na radu, pravo na odmor u toku rada, dnevni, nedeljni i plaćeni godišnji odmor, ishranu u toku rada, ali i druga prava zaposlenih.

Što se tiče obaveza poslodavca u vezi sa upućivanjem zaposlenih, on je dužan da pre upućivanja radnika u inostranstvo zatraži od njih pismenu saglasnost, a samo izuzetno takva saglasnost nije potrebna, a to je slučaj ako je takva mogućnost predviđena ugovorom o radu. U određenim slučajevima zaposleni može i da odbije takvu saglasnost bez posledica po njegov radno-pravni status: žena za vreme trudnoće; ukoliko zaposleni zbog posebne nege deteta radi sa polovinom punog radnog vremena; ukoliko je zaposleni roditelj deteta, sve do isteka tri godine života deteta; ukoliko je zaposleni samohrani roditelj sve do 15 godine života deteta; ukoliko je zaposleni već bio prethodno upućen na rad u inostranstvo u trajanju od najmanje 11 meseci bez prekida, a od tog upućivanja nije prošlo više od tri meseca, ali Zakon je ostavio mogućnost zaposlenima da navedu i druge razloge koji bi se mogli smatrati opravdanim u kom slučaju poslodavac ceni takve razloge. Zaposleni ima pravo da se o trošku poslodavca vrati u zemlju pre isteka roka na koji je upućen u slučajevima određenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

Pre nego nego što zaposleni da saglasnost i pre nego što mu poslodavac ponudi aneks ugovora, poslodavac je dužan da ga informiše o uslovima života u državi u koju se zaposleni upućuje, kao i o mestu u koje se upućuje. To su informacije koje se odnose na klimatski uslove, valutu, društveno političku situaciju, specifične zdravstvene i druge okolnosti koje mogu biti od važnosti za zaposlenog. On mora da zaposlenom pruži podatke o kontakt osobi koja je zadužena za davanje informacija i obaveštenja zaposlenima u mestu rada u inostranstvu, a po potrebi i državnim i drugim organima o upućivanju zaposlenih. On mora da pruži informacije o uslovima smeštaja i ishrane koji se zaposlenom obezbeđuju za vreme boravka i rada u inostranstvu, udaljenost od mesta boravka do mesta rada i sve druge potrebne informacije.

Poslodavac je dužan da obezbedi svom zaposlenom sve potrebne zdravstvene preglede, kao i sve preventivne zdravstvene mere. Radno-borivšne dozvole koje su potrebne zaposlenom poslodavac je takođe dužan da mu pribavi, a na njega pada i obaveza da zaposlenom obezbedi prevoz do mesta gde će zaposleni obavljati rad, kao i povratak nakon završetka tog rada u Republiku Srbiju.

Pre upućivanja na privremeni rad u inostranstvo, poslodavac je dužan da sa zaposlenim zaključi aneks ugovora o radu koji obavezno mora da sadrži državu u koju se zaposleni upućuje, mesto rada, kao i period na koji se zaposleni upućuje. U aneksu dalje mora biti naveden tačan naziv i opis poslova koje će zaposleni obavljati u inostranstvu. Njim mora biti predviđen iznos osnovne zarade, kao i valuta u kojoj će zarada biti isplaćivana, radno vreme zaposlenog, odmor u toku rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor. Taj aneks ugovora, poslodavac je dužan da drži u mestu rada iz koga se zaposleni upućuje na privremeni rad u inostranstvo, zajedno sa primerkom njegovog ugovora o radu.

Poslodavac je u obavezi da za zaposlenog upućenog na privremeni rad u inostranstvo izvrši promenu osnova osiguranja u jedinstvenoj bazi Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja u skladu sa propisima kojima se uređuje podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje, a prilikom prijave promene osnova osiguranja u jedinstvenu bazu podataka unosi se država u koju se zaposleni upućivanje, ali i svaka naknadna promena države. Poslodavac koji upućuje zaposlenog je u obavezi da tom zaposlenom obezbedi zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti u skladu sa propisima kojima se uređuju ovi vidovi osiguranja, a kada se radi o državi s kojom je zaključen međunarodni ugovor o socijalnom osiguranju u skladu sa tim ugovorom. Pored toga, poslodavac je taj koji je dužan da obezbedi zaposlenom bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa propisima Republike Srbije koji se odnose na ovu oblast, ali ukoliko je prema propisima zemlje u koju se zaposleni upućuje to pitanje povoljnije regulisano za zaposlenog, onda u skladu sa tim propisima. Što tiče zarade, poslodavac je dužan da obezbedi zaradu u skladu sa propisima Republike Srbije, ali ona ne može biti manja

od garantovane minimalne zarade po propisima zemlje u koju je zaposleni upućen na privremeni rad. Tu treba imati u vidu ne samo zakone zemlje u koju se radnik upućuje, već i sve kolektivne ugovore koji se odnose na poslodavca kod koga se on upućuje, kao i pravilnik o radu kod tog poslodavca.

Poslodavac takođe mora da o svom trošku, obezbedi smeštaj i ishranu po standardima koji važe u državi u koju se zaposleni upućuje, odnosno u skladu sa uslovima smeštaja i ishrane utvrđenim kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu, ako je to povoljnije za zaposlene, a obezbeđuje im i prevoz za dolazak i odlazak sa rada ili naknadu troškova za te svrhe.

Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava utvrđenih zakonom, kao i druga prava zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo.

Na privremeni rad u inostranstvo ne mogu se uputiti lica mlađa od 18 godina života, osim ukoliko zakonom nije drugačije određeno.

Najveći problem kada je u pitanju upućivanje zaposlenih, predstavljaju neregistrovane agencije koje se nude da zaposlenima pronađu posao u inostranstvu i uzimaju od tih lica određenu proviziju za tzv. povezivanje sa poslodavcem, gde takva lica često budu potpuno izigrana i gde po dolasku u zemlju u kojoj su trebali da privremeno obavljaju rad shvate da im uopšte nije ni obezbeđen posao kod određenog poslodavca. Na ta lica se uopšte i ne primenjuje gore pomenuti zakon, te oni praktično ostaju bez ikakve pravne zaštite u smislu propisa radnog prava, a nije redak slučaj da takva „agencija” ubrzo obustavi svoj rad i prekine sve kontakte sa radnicima koji su preko nje nalazili posao, pa postoji jedina mogućnost da se protiv lica koja su „vodila” ovakve agencije podnesu krivične prijave po povratku u zemlju.

Na koji vremenski period se zaposleni može najduže uputiti u inostranstvo i koliko neko mora biti u radnom odnosu kod poslodavca da bi ga poslodavac mogao uputiti na privremeni rad u inostranstvo? Koliko poslodavac najviše može da pošalje svojih radnika?

Prema Zakonu o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti, poslodavac može da uputi zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo najduže na 12 meseci, ali se taj rok može i produžiti, osim ukoliko zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno. Pravilo je da poslodavac može da uputi zaposlenog na privremeni rad samo ukoliko je taj zaposleni u stalnom radnom odnosu kod poslodavca, dakle na neodređeno vreme. Izuzetno on može da uputi na privremeni rad u inostranstvo i zaposlenog na određeno vreme i u tom slučaju se vreme provedeno na privremenom radu u inostranstvu ne računa u

zakonsko ograničenje trajanja radnog odnosa na određeno vreme, ali ono ne može da bude duže od vremena za koje su poslodavac i zaposleni zaključili ugovor o radu. Dakle, ukoliko poslodavac ima zaključen ugovor o radu na određeno vreme u trajanju od godinu dana i ukoliko to zaposleno lice bude upućeno na privremeni rad u inostranstvo kod drugog poslodavca u trajanju koje bi bilo duže od vremena na koje je zaključen ugovor o radu, poslodavac bi morao da aneksira ugovor o radu i produži ugovor o radu na određeno vreme, najduže do zakonskog maksimuma, jer vreme provedeno na privremenom radu u inostranstvu ne može da bude duže od vremena na koji je zaključen ugovor o radu.

Pre upućivanja zaposleni mora biti u radnom odnosu kod poslodavca koji ga upućuje najmanje tri meseca bez obzira da li sa poslodavcem ima ugovor na određeno ili neodređeno vreme i to je zakonski minimum. Ovakvo zakonsko rešenje predviđeno je sa svrhom da spreči poslodavce da samo *pro forme* otvore firmu i da uopšte i ne obavljaju delatnost za koju su se registrovali već se bave upućivanjem radnika. U praksi se često dešavaju ovakvi slučajevi, koji predstavljaju izigravanje zakona, gde zaposleni nije ni upoznao poslodavca koji ga „upućuje” na rad i često se dešavalo da zaposleni po odlasku u stranu zemlju dobije jednu platu, a da nakon nje iako i dalje obavlja rad kod poslodavca kod koga je upućen ostane bez zarade koju je prethodno ugovorio, kao i bez ostalih prava s obzirom da je njegov poslodavac onaj sa kojim ima zaključen ugovor o radu i koji mu garantuje prava iz radnog odnosa, a ne poslodavac kod koga obavlja rad.

Zakon predviđa i izuzetke od pravila da je zaposleni u radnom odnosu kod poslodavca koji ga upućuje minimum tri meseca pre dana upućivanja pod određenim uslovima, a to su:

- 1) da se takvo upućivanje vrši u okviru pretežne delatnosti poslodavca koja je upisana u registar kod nadležnog organa;
- 2) da broj takvih upućenih zaposlenih koji ne rade duže od tri meseca, ne prelazi 20% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca na dan upućivanja.

Odredbe koje predviđaju zakonski minimum od tri meseca rada pre upućivanja ne odnose se na upućivanje radnika u Saveznu Republiku Nemačku na osnovu bilateralnog sporazuma koji je još potpisala još SFRJ, a Republika Srbija kao njen pravni sledbenik prihvatila (pogledati član 8.).

Zakon o upućivanju ne određuje koji je to najveći broj radnika koje poslodavac može da uputi na privremeni rad, odnosno propisuje takav izuzetak samo kada se radi o zaposlenima koji su u radnom odnosu kraćem od tri meseca pre dana upućivanja. Broj takvih zaposlenih ne može da prelazi 20% od ukupnog broja zaposlenih na dan upućivanja.

Višak zaposlenih - Poslodavac se dugi niz godina bavi proizvodnjom u oblasti tekstilne industrije. Poslednjih nekoliko meseci pretrepeo je značajne gubitke, zbog situacije da za predstojeće dve sezone nije uspeo da zaključi nove ugovore sa klijentima koji su trebali da mu otvore mogućnost za značajnu isporuku konfekcijske robe, a sa kojima je proteklih par godina uspešno saradivao. Iz tog razloga prinuđen je da otpusti određen broj zaposlenih iz proizvodnje. Interesuje ga na koji način to može uradi i u kom iznosu i za koji period je dužan da zaposlenima obezbedi otpremninu u tom slučaju?

Poslodavac je, zbog promena koje su se desile u njegovom poslovanju, a koje su izazvale smanjenje obima posla i ekonomske teškoće u situaciji da mora da otpusti određen broj zaposlenih za čijim radom više ne postoji potreba. To je jedan od slučajeva otkaza od strane poslodavca, koji je opravdan prestankom potrebe za obavljanjem određenog posla usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih razloga. Pre otkaza poslodavac je obavezan da zaposlenom isplati otpremninu u skladu sa opštim aktom (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) ili ugovorom o radu i koja ne može biti niža od zbira dve trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca ako kod njega ostvaruje to pravo. Ni opštim aktom, ni ugovorom o radu ne može da se utvrdi duži period za isplatu otpremnine. Tu obavezu poslodavac neće imati jedino u slučaju ukoliko je zaposlenom za isti period već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca. Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem, a ukoliko je došlo samo do promene vlasništva nad kapitalom takva promena se ne smatra promenom poslodavca u smislu ostvarivanja prava na otpremninu.

Što se tiče zarade prema kojoj se utvrđuje otpremnina, pod njom se podrazumeva prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina. Pod zaradom se, u tom smislu, smatra zarada koja sadrži poreze i doprinose koji se plaćaju iz zarade, a osnovica za obračun otpremnine je obračunata, a neisplaćena bruto zarada koju je zaposleni ostvario za prethodna tri meseca, a koju je poslodavac bio dužan da isplati, najkasnije do kraja meseca za prethodni mesec.

Zaposleni kome je poslodavac nakon isplate otpremnine, otkazao ugovor o radu zbog prestanka potrebe za njegovim radom, ima pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa zakonom.

Zakon o radu takođe zabranjuje poslodavcu da, ukoliko je otkazao ugovor o radu usled prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla ili smanjenja obima posla

izazvanih tehnološkim, organizacionim ili ekonomskim promena ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa, a ukoliko pre isteka tog roka nastane potreba za obavljanjem istih poslova, zaposleni kome je prestao radni odnos, ima prednost za zaključivanje ugovora o radu.

Zakon o radu obavezuje poslodavca da u tri slučaja kada se radi o višku zaposlenih, donese program za rešavanje viška zaposlenih. Ukoliko poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana, doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, dužan je da donese program za rešavanje viška zaposlenih kada se radi o najmanje 10 zaposlenih, a ima u radnom odnosu više od 20, a manje 100 zaposlenih na neodređeno vreme, ukoliko u radnom odnosu na neodređeno vreme ima najmanje 100 zaposlenih, a najviše 300, a radi se o 10% zaposlenih za čijim radom prestaje potreba i ukoliko se radi o najmanje 30 zaposlenih, a poslodavac ima najmanje 300 zaposlenih na neodređeno vreme. Tu obavezu poslodavac ima i ukoliko utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih iz istih navedenih razloga, u okviru perioda na 90 dana bez obzira na ukupan broj zaposlenih. Pre nego što donese program, poslodavac je u obavezi da u saradnji sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca i Nacionalnom službom za zapošljavanje preduzme odgovarajuće mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih. Taj program mora da sadži:

- 1) razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih;
- 2) ukupan broj zaposlenih kod poslodavca;
- 3) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih koji su višak i poslove koje obavljaju;
- 4) kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih;
- 5) mere za zapošljavanje: premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme ali ne kraće od polovine punog radnog vremena i druge mere;
- 6) sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih;
- 7) rok u kome će biti otkazan ugovor o radu.

Poslodavac je dužan da predlog programa dostavi sindikatu i Nacionalnoj službi za zapošljavanje radi davanja mišljenja, najkasnije osam dana od dana utvrđivanja predloga programa. Kod poslodavca, takav program u njegovo ime i za njegov račun donosi nadležni organ odnosno lice koje je utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca. Sindikat sa druge strane ima obavezu da u roku od 15 dana od dostavljanja predloga programa dostavi svoje mišljenje, a Nacionalna služba za zapošljavanje dužna je da dostavi poslodavcu predlog mera u cilju da se spreče ili na najmanju meru smanji broj otkaza ugovora o radu, odnosno obezbedi prekvalifikacija,

dokvalifikacija, samozapošljavanje i druge mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

Poslodavac je u obavezi da predloge Nacionalne služba za zapošljavanje i mišljenje sindikata razmotri i uzme u obzir i da ih obavesti o svom stavu u roku od osam dana.

Prilikom utvrđivanja viška zaposlenih, kriterijum za njegovo utvrđivanje, ne može da bude odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodiljskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

Odavanje poslovne tajne i klauzula zabrane konkurencije - U kojim slučajevima poslodavac može da zabrani zaposlenom da obavlja sličan rad kod drugog poslodavca koji obavlja istu delatnost, s obzirom na to da se poslodavac bavi proizvodnjom prehrambenih proizvoda, za koje je sam napravio recepture. Zaposleni je radio kod poslodavca kao tehnolog dugi niz godina i poslodavac ima opravdanu bojazan da zaposleni može da iskoristi stečena znanja, kao rešenja do kojih je došao kod njega i tako ugrozi njegovo poslovanje. Zaposleni takođe poznaje i sve dobavljače, ali i mnoge klijente, odnosno kupce, pa poslodavac opravdano strahuje da može da iskoristii i kontakte sa njima u radu za drugog poslodavca koji mu je konkurencija, odavajući mu informacije vezene za postupke tehnologije, koje predstavljaju poslovnu tajnu. Poslodavac je u svojim aktima - Pravilnikom o radu - predvideo da je zaposleni dužan da kao poslovnu tajnu čuva sve recepture i proizvodne i druge radne procedure, koje se kod poslodavca koriste u proizvodnji prehrambenih proizvoda, kao i da se povredom radne discipline između ostalog smatra i odavanje poslovne tajne. Poslodavac je predvideo da je zaposleni dužan da nadoknadi štetu poslodavcu, ukoliko bilo kome oda kao poslovno tajnu, sve ono do čega je došao u radu kod poslodavca. Takođe poslodavac je i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova za radno mesto tehnologa predvideo, da poslovnu tajnu predstavljaju sve informacije i saznanja do kojih zaposleni dolazi u tehnološkim procesima.

Poslovna tajna nije regulisana Zakonom o radu, ali je regulisana Zakonom o zaštiti poslovne tajne. Iako nije predviđena Zakonom o radu, može biti predviđena kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Kada su u pitanju propisi koji se odnose na rad službenika u javnom sektoru, kao što je na primer Zakon o državnim službenicima, njim je predviđeno da državni službenik ili nameštenik dužan je da čuva službenu i poslovnu tajnu u skladu sa posebnim propisima. Istim zakonom takođe je predviđeno da odavanje službene ili druge tajne predstavlja težu povredu dužnosti iz radnog odnosa, kao jedan od oblika disciplinske odgovornosti zaposlenog.

Poslovna tajna je informacija koja sadrži poverljive podatke o poslovanju poslodavca, a koje je zaposleni stekao tokom procesa rada kod poslodavca. Njeno odavanje se

smatra povredom lojalnosti poslodavcu. Prema Zakonu o zaštiti poslovne tajne, informacijama koje se štite kao poslovna tajna i smatraju se između ostalog i naučni, tehnički, tehnološki, proizvodni podaci, kao i rezultati istraživanja, uključujući i programe, metode, tehnike, postupke, obaveštenja ili uputstva internog karaktera i slično, bez obzira na koji način su sačuvani ili kompilirani. Poslovnom tajnom, u smislu tog zakona, smatra se bilo koja informacija koja ima komercijalnu vrednost zato što nije opšte poznata niti je dostupna trećim licima koja bi njenim korišćenjem ili saopštavanjem mogla ostvariti ekonomsku korist, i koja je od strane njenog držaoca zaštićena odgovarajućim merama u skladu sa zakonom, poslovnom politikom, ugovornim obavezama ili odgovarajućim standardima u cilju očuvanja njene tajnosti, a čije bi saopštavanje trećem licu moglo naneti štetu držaocu poslovne tajne u ovom slučaju poslodavcu. Pribavljanje, korišćenje, odnosno otkrivanje informacije koja predstavlja poslovnu tajnu drugim licima dozvoljeno samo uz saglasnost držaoca odnosno i bez saglasnosti držaoca, ako je izvršeno u skladu sa zakonom, odnosno na način koji nije u suprotnosti sa dobrim poslovnim običajima. U suprotnom predstavlja delo nelojalne konkurencije.

U slučaju povrede poslovne tajne držaocu, u ovom slučaju poslodavcu je omogućena građansko pravna zaštita, tako da on može tužbom da pokrene postupak pred sudom protiv svakog lica koje izvrši povredu poslovne tajne. Tužba zbog povrede poslovne tajne može se podneti u roku od šest meseci od dana kada je tužilac saznao za povredu i učinioca, a najkasnije u roku od tri godine od dana kad je povreda učinjena. Takođe u ovom slučaju poslodavac ima pravo da traži od suda i određivanje privremene mere oduzimanja ili isključenja iz prometa predmeta koji sadrže poslovnu tajnu ili koji su nastali povredom poslovne tajne, sredstava za proizvodnju tih predmeta, odnosno meru zabrane nastavljanja započetih radnji kojima se vrši ili bi se mogla izvršiti povreda poslovne tajne, ukoliko pruži relevantne dokaze da može nastati šteta zbog neovlašćenog pribavljanja, otkrivanja ili korišćenja poslovne tajne od strane drugog lica. Ukoliko privredno društvo ili drugo pravno lice povredi poslovnu tajnu, može se kazniti i za privredni prestup.

Zakon o radu, dakle ne predviđa odavanje poslovno tajne kao vid odgovornosti zaposlenog, ali je to moguće predvideti, dakle u opštem aktu (kolektivnom ugovoru i pravilnikom o radu) i ugovorom o radu sa zaposlenim i u tom slučaju poslodavac ima pravo na pravnu zaštitu u slučaju povrede obaveze zaposlenog koja se odnosi na njeno čuvanje, neovlašćeno pribavljanje, otkrivanje ili korišćenje.

Zakon o radu u članu 161. reguliše zabranu konkurencije. Prema tom članu, ugovorom o radu mogu da se predvide poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu. Takve uslove zabrane konkurencije

poslodavac i zaposleni mogu da ugovore i po prestanku radnog odnosa u najdužem trajanju od dve godine po prestanku radnog odnosa.

Zabrana konkurencije može da se utvrdi, samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni. Opštim aktom i ugovorom o radu utvrđuje se i teritorijalno važenje zabrane konkurencije, u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi.

U slučaju da zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete. Poslodavac i zaposleni mogu da se sporazumeju i na uslove zabrane konkurencije i po prestanku radnog odnosa, u kom slučaju je poslodavac u obavezi da zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

Opštim aktima i ugovorom o radu, može se predvideti i iznos koji na ime ugovorne kazne ove ugovorne obaveze zaposleni mora da isplati poslodavcu, a poslodavac može od zaposlenog da traži i nadoknadu do potpune štete koja mu je pričinjena u skladu sa Zakonom o radu, kao i Zakonom o obligacionim odnosima koji reguliše naknadu štete.

Jedno od zaposlenih lica kod poslodavca je dalo otkaz i sada je to radno mesto ostalo upražnjeno. Poslodavac je prinuđen da do pronalaska adekvatne zamene, odnosno novog zaposlenog, reorganizuje proces rada, tako što je na pojedine zaposlene preraspodelio deo poslova koje obavljao taj zaposleni uzimajući u obzir vrstu i prirodu poslova koji obavljaju ti zaposleni. Jedan od zaposlenih ne želi da preuzme nove obaveze koje se tiču povremenog obavljanja posla kod istog poslodavca u drugoj poslovnoj jedinici poslodavca u istom mestu. Šta poslodavac u tom slučaju može da uradi s obzirom da proces proizvodnje ne sme da trpi a već je ugovorena određena isporuka robe u određenom roku?

Zakon o radu daje mogućnost poslodavcu da premesti zaposlenog u drugo mesto rada u situacijama kada je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestima van sedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela, kao i ako je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se premešta na rad manja od 50 km i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena naknada troškova prevoza u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju i u te dve situacije poslodavac nije u obavezi da traži pristanak zaposlenog. Ukoliko pak poslodavac premešta zaposlenog na drugi odgovarajući posao zbog potreba procesa i organizacije rada, poslodavac je u tom slučaju u obavezi da zaposlenom ponudi izmenu odgovarajućih uslova rada. On to čini aneksom ugovora o radu uz koji mu obavezno dostavlja i pismeno obaveštenje koje sadrži: razloge za ponuđeni aneks ugovora, rok u kome zaposleni treba da se izjasni

koji ne može biti kraći od osam radnih dana i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora. Ukoliko zaposleni ne potpiše aneks ugovora u tom roku smatra se da je zaposleni odbio ponudu aneksa ugovora. U tom slučaju poslodavac može zaposlenom i da otkáže ugovor o radu jer postoje opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca.

Ukoliko postoji potreba da se određeni posao izvrši bez odlaganja, jer je na primer već dogovorena isporuka robe u određenom roku, kao što je ovde slučaj zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove bez ponude aneksa ugovora o radu. Poslodavac u tom slučaju zaposlenog obaveštava o takvom privremenom premeštaju rešenjem, s tim što je takva situacija, u kojoj poslodavac nije obavezan da zatraži saglasnost zaposlenog za obavljanje posla može da potraje najduže 45 dana u period od 12 meseci. Pri tom poslodavac mora da vodi računa o tome da se je za takvo obavljanje posla, predviđena ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu zaposlenog koji se privremeno premešta na drugo radno mesto. Poslodavac je u tom slučaju u obavezi da zaposlenom isplaćuje osnovnu zaradu koja je utvrđena za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za zaposlenog, što znači da zaposleni ima pravo da zadrži svoju osnovnu zaradu.

Sporazumni prestanak radnog odnosa - Koje obaveze poslodavac ima u slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa sa zaposlenim?

Jedan od načina prestanka radnog odnosa je sporazum poslodavca i zaposlenog koji mora biti sačinjen u pisanoj formi. Pre potpisivanja sporazuma, poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti. Poslodavac je, kao i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa u obavezi da za zaposlenog uplati sve neizmirene poreze i doprinose, zaradu, naknadu zarade i naknadi sve troškove koje je obavezan prema zakonu o radu, opštim aktom i ugovorom o radu i da izvrši odjavu osiguranja kod Centralnog registra obaveznog osiguranja.

Koliko je otkazni rok za zaposlenog da otkáže ugovor o radu, jer je to učinio u jeku sezone proizvodnje, a neposredno pre toga se vratio sa godišnjeg odmora?

Poslodavac je u obavezi da zaposlenom omogućí ostvarivanje prava na korišćenje godišnjeg odmora, a o vremenu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje poslodavac uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim. Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak godišnjeg odmora, a izuzetno ukoliko se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog to rešenje se poslodavac može da dostavi zaposlenom neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora. U slučaju da potrebe posla, kao što je to ovde slučaj zahtevaju, poslodavac ima pravo da izmeni vreme o korišćenju godišnjeg odmora, najkasnije pet

dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora. Zakonska je obaveza poslodavca da omogući zaposlenom pravo na korišćenje godišnjeg odmora i to pravo zaposlenog ne može biti ničim uslovljeno. S druge strane, u vezi sa otkazom ugovora o radu od strane zaposlenog - zaposleni može da otkáže ugovor o radu u pisanom obliku, dostavljanjem otkaza poslodavcu najkasnije 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa. Ali ukoliko je opštim aktom (kolektivnim ogovorom ili pravilnikom o radu) ili ugovorom o radu sa zaposlenim, utvrđen drugi duži rok, onda je zaposleni u obavezi da poštuje taj rok, s tim što on ne može biti duži od 30 dana.

Protiv zaposlenog se vodi krivični postupak zbog sumnje da je izvršio krivično delo krađe i izazivanja nereda, više puta je dolazila policija da uzima izjave u radno vreme i da ga odvede na saslušanje...zaposleni je lice koje inače remeti red, često primenjuje verbalno nasilje...Može li poslodavac da da otkaz zbog krivičnog dela?

Poslodavac nema pravo da da otkaz iz ovih razloga sve dok se ne utvrdi odgovornost u odgovarajućem postupku. Ali može da pokrene postupak za utvrđivanje njegove disciplinske odgovornosti u skladu sa zakonom.

Otkazni rok i postupak u slučaju otkaza - Poslodavac se bavi komercijalnim poslovima i javlja se kao ponuđač na pozive za podnošenje ponuda u postupcima javnih nabavki. Zaposlio je zaposlenog koji je već radio komercijalne poslove kod drugog poslodavca, pa je zaposlenom već posle tri meseca od dana zaključenja Ugovora o probnom radu, ponudio zaključenje Ugovora o radu na neodređeno vreme. Ali posle perioda od par meseci nakon njegovog zaključenja, uvideo je da zaposleni ne poseduje dovoljna znanja kada je u pitanju podnošenje ponuda u postupcima javnih nabavki. Poslodavac je usled nedovoljnog znanja i propusta zaposlenog propustio nekoliko šansi za učestvovanje u tim postupcima čime je poslodavac potencijalno pretrpeo štetu u vidu izmakle dobiti, koju je mogao da ostvari da nije bilo propusta zaposlenog. Poslodavac je u razgovorima sa zaposlenim skretao pažnju na potrebu bržeg adaptiranja i učenja u novoj vrsti radnih obaveza, ali zaposleni nije uspeo da se snađe, prilagodi i pokaže relevantno znanje za obavljanje posla. Kako u tom slučaju poslodavac može da otkáže Ugovor o radu, jer je isti zaključen na neodređeno vreme?

Zakon o radu predviđa da jedan od slučaja razloga za otkaz od strane poslodavca može biti i taj koji se odnosi na rezultate rada zaposlenog. Naime, u tom slučaju, potrebno je da postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost koji se sastoji u tome da zaposleni ne ostvaruje rezultate rada ili da nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi. Poslodavac u slučaju da zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, može zaposlenom i da izrekne neku od mera koje se odnose na povredu radnih obaveza, ukoliko naravno uopšte postoji krivica zaposlenog

u tome, ali postoje neke olakšavajuće okolnosti koje ukazuju na to da povreda radne obaveza nije takva, da zaposlenom treba da prestane radni odnos, već omogućavaju izricanje takvih mera. U svakom slučaju pre nego poslodavac otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od takvih mera, on je u obavezi da zaposlenom dostavi prethodno pisano obaveštenje, koje se odnosi na nedostatke u njegovom radu. U tom obaveštenju poslodavac treba da zaposlenom da uputstva koja se odnose na poboljšanje njegovog rada, kao i da mu ostavi primeren rok za to pobošljanje. Tek ukoliko zaposleni ne primeni uputstva poslodavca odnosno ne poboljša svoj rad u ostavljenom roku, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu.

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanom obliku, i mora da sadži obrazloženje kao i pouku o pravnom leku. Ono se zaposlenom dostavlja lično u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog. U slučaju da poslodavac zaposlenom ne može da dostavi rešenje zaposlenom na taj način, on mora o tome da sačini pismenu belešku, a u tom slučaju rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli, smatra se dostavljenim. Danom dostavljanja rešenja zaposlenom prestaje radni odnos, osim ako zakonom ili rešenjem nije određen drugi rok. Što se tiče roka u kom poslodavac iz gorepomenutog razloga može zaposlenom da da otkaz, on iznosi šest meseci od dana saznanja za činjenice koje predstavljaju osnov za davanje otkaza, a najviše u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Poslodavac je u slučaju prestanka radnog odnosa, dužan da zaposlenom isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu i to najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa. Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu jer bi u tom slučaju. Rešenje o otkazu ugovora o radu biće ništavo, ako je na dan donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu poslodavcu bilo poznato postojanje tih okolnosti ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti poslodavca o njihovom postojanju i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

Takođe, bitno je istaći da zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje opštim aktom ili ugovorom o radu, u zavisnosti od staža osiguranja, a koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana. Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu. Zaposleni može, u sporazumu sa nadležnim organom kod poslodavca, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.

Ukoliko je zaposlenom prestao radni odnos, poslodavac je u obavezi da mu na njegov zahtev, izda potvrdu koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa, kao i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je zaposleni radio. Poslodavac u toj potvrdi ili u drugoj potvrdi, može dati i ocenu ponašanja zaposlenog, kao i ocenu rezultata njegovog rada, ukoliko zaposleni to zahteva.

Zaposleni je u radnom odnosu kod poslodavca po osnovu ugovora o radu na neodređeno vreme već godinu dana, a pre toga poslodavac je sa njim imao zaključen ugovor o probnom radu na 6 meseci, nakon čega je poslodavac stekao utisak da zaposleni u svemu ispunjava uslove za dalji rad kod njega pa mu je ponudio Ugovor o radu na neodređeno vreme. Prvih nekoliko meseci zaposleni je uspešno izvršavao sve radne obaveze, poštovao radnu disciplinu, kao i sve obaveze predviđene opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu. Nakon nekoliko meseci zaposleni je otvorio bolovanje na dve nedelje i poslodavcu tu nije bilo ništa sporno, ali je takva situacija počela da se veoma često ponavlja da se ubrzo ispostavilo da je u letnjem i jesenjem periodu to postalo toliko učestalo da je poslodavcu postalo sumnjivo. Iz nekih izvora poslodavac je dobio informacije da njegov zaposleni obavlja kod drugog lica sezonske poslove, o čemu se poslodavac i lično uverio, videvši ga u susednom mestu u koje je došao poslom, iako je zvanično radnik tih dana bio na bolovanju. Iznerviran, rekao je zaposlenom da više ne dolazi na posao i da se javi sekretarici kod koje će ga sačekati otkaz ugovora. Poslodavac je dao otkaz zaposlenom zbog nepoštovanja radne discipline, a jer je zloupotrebio pravo na odsutvo zbog privremene sprečenosti za rad. O svemu tome mogu da posvedoče lica koja su ga viđala na drugim poslovima, a čak i onaj poslodavac koji ga je najčešće radno angažovao na sezonkim poslovima, jer ni on nije bio upućen da se radi o licu koje je u radnom odnosu kod drugog poslodavca. Poslodavac je u protekle dve godine imao mnogo gubitaka, jer je povremeno za neke poslove morao da angažuje lica po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima jer posao nije mogao da čeka. Sve svoje obaveze prema tom zaposlenom uredno je izmirivao, a onda je imao dodatne troškove oko angažovanja drugog lica koje ne bi angažovao da zaposleni nije zloupotrebljavao njegovo poverenje i lep odnos koji su u početku imali. Zaposleni je tužio poslodavca jer ga ovaj prethodno nije upozorio. Poslodavac je u problemu i ne zna kako da reši ovu situaciji, ne želi da ide na sud, a ne želi ni da zaposlenog vrati na posao što je ovaj u tužbi zahtevao.

Čak i ukoliko su ispunjeni uslovi za otkaz od strane poslodavca zaposlenom, poslodavac u određenim slučajevima, kakva je situacija i u ovom slučaju, ima obavezu da pismeno upozori zaposlenog na postojenje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok koji ne može biti kraći od 8 dana od dana dostavljanja tog upozorenja da se izjasni na navode koji su izneti u upozorenju. U tom upozorenju poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, kao i činjenice i dokaze kojima se potvrđuje da su

se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje. Ukoliko je kod poslodavca osnovan sindikat, zaposleni može da priloži i mišljenje sindikata u roku koji mu je poslodavac ostavio da se izjasni na upozorenje, a poslodavac je dužan da priloženo mišljenje sindikata razmotri. Tek nakon izjašnjenja zaposlenog, ukoliko on to učini u otavljenom roku ili nakon proteka tog roka koji mu je ostavljen, a on se nije izjasnio, poslodavac može da mu dostavi rešenje o otkazu.

Ukoliko poslodavac želi da izbegne sudski postupak, koji može da potraje, a starhuje i od ishoda istog s obzirom na činjenicu da nije ispoštovao u svemu zakonsku proceduru o upozorenju pre dostavljanja rešenja o otkazu, on može da ponudi zaposlenom da pokušaju da spor okončaju mirnim putem. Prema zakonu o parničnom postupku, sud je u obavezi da poslodavca i zaposlenog uputi na medijaciju ili na informativno ročište za medijaciju u skladu sa zakonom, odnosno da ukaže strankama na mogućnost za vansudsko rešavanje spora medijacijom ili na drugi sporazuman način. Posredovanje je postupak u kome strane dobrovoljno nastoje da sporni odnos reše putem pregovaranja, uz pomoć jednog ili više posrednika, koji stranama pomaže da postignu sporazum. Ono se inače primenjuje u svim spornim odnosima u kojima strane mogu slobodno da raspolažu svojim zahtevima, ako drugim zakonom nije propisana isključiva nadležnost suda ili drugog organa, a može da se sprovodi i pre ili posle pokretanja sudskog ili drugog postupka. U takvom postupku strane se slobodno sporazumevaju o načinu sprovođenja posredovanja, a posrednik sprovodi posredovanje na način koji smatra odgovarajućim, uzimajući u obzir predloge strana, okolnosti slučaja i potrebu za brzim rešenjem spornog odnosa. Postupak posredovanja se pokreće zaključenjem sporazuma o pristupanju posredovanju, a sprovodi ga jedan ili više posrednika, koje strane sporazumno odrede, odnosno mogu tražiti da posrednika odredi sud ili drugi organ pred kojim se postupak sprovodi, ukoliko ne mogu da ga sporazumno odrede. Posrednik je fizičko lice koje na nezavisan, neutralan i nepristrasan način posreduje između strana u spornom odnosu, a tokom postupka posredovanja posrednik može da vodi zajedničke ili odvojene razgovore sa stranama, kao i da predloge i stavove jedne strane, uz njenu saglasnost prenese drugoj strani.

Ono što bi trebalo kao važno istaći da ukoliko se postigne sporazum o rešavanju spora putem posredovanja nakon pokrenutog sudskog ili drugog postupka do zaključenja prvog ročišta za glavnu raspravu, stranke se mogu osloboditi plaćanja sudskih, odnosno administrativnih taksi, u skladu sa zakonom koji uređuje sudske, odnosno administrativne takse.

Takođe, stranke imaju mogućnost da reše spor i pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova. To može da predloži zaposlenom i sam poslodavac, kako bi se izbegli troškovi sudskog postupka i kako bi u što kraćem roku rešili nastalu situaciju. Takav postupak se sprovodi onda pred arbitrom u posebnom postupku - arbitražnom

postupku u individualnom radnom sporu za koji važe posebna pravila. Postupak mirnog rešavanja radnog spora pokreće se podnošenjem predloga Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova koja je posebno osnovana baš sa ciljem da rešava takve sporove na brz, efikasan način, a ono što je veoma važno je da je postupak pred Agencijom besplatan, osim troškova koje svaka strana ima za sebe. Rok u kome se rešava spor pred Agencijom je 30 dana od dana otvaranja rasprave, što je izuzetno važno za stranke jer u kratkom roku one mogu da računaju na jednu izvesnu pravnu situaciju, a u tom postupku stranke mogu da se sporazumeju ili da ostave arbitru da sam reši spor koji postoji između njih.

Odnos zakona i kolektivnog ugovora - Poslodavac želi pojašnjenje šta se dešava u situaciji ako je neko pitanje, konkretno određivanje broja dana godišnjeg odmora na osnovu prava zaposlenih na godišnji odmor različito regulisano Zakonom i kolektivnim ugovorom? Da li je u obavezi da poštuje odredbe kolektivnog ugovora ako su one različite od onih koje su predviđene Zakonom o radu? Može li on to pitanje da reguliše ugovorom o radu u skladu sa Zakonom ako je to za njega povoljnije? I kakav je međusobni odnos kolektivnih ugovora, Zakona o radu i ugovora o radu?

Zakon o radu već u svom prvom članu predviđa da se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju njim i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama, kao i da se ona uređuju i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu samo kada je to ovim zakonom određeno. Dakle već iz te formulacije proizlazi da je kolektivni ugovor važan izvor prava za regulisanje svih prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa, kao i da on na neki način ima primat u odnosu na pravilnik o radu, odnosno pravilnikom o radu mogu da se urede prava i obaveze samo onda kada su ispunjeni uslovi predviđeni zakonom.

U našem radnom zakonodavstvu, postoje tri vrste kolektivnih ugovora: opšti kolektivni ugovor, poseban kolektivni ugovor i kolektivni ugovor kod poslodavca.

Opšti kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Republike Srbije. Poseban kolektivni ugovor za određenu granu, grupu, podgrupu ili delatnost zaključuju se takođe za teritoriju Republike Srbije. Poseban kolektivni ugovor može da se zaključi i za teritoriju jedinice teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave.

Opšti kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritoriju Republike Srbije. Poseban kolektivni ugovor za granu, grupu, podgrupu ili delatnost zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za granu, grupu, podgrupu ili delatnost. Poseban kolektivni ugovor za teritoriju jedinice teritorijalne autonomije i

lokalne samouprave zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritorijalnu jedinicu za koju se zaključuje kolektivni ugovor.

Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca. U slučaju da nijedan od sindikata, odnosno nijedno od udruženja poslodavaca, ne ispunjava uslove reprezentativnosti u smislu ovog zakona, sindikati odnosno udruženja poslodavaca mogu zaključiti sporazum o udruživanju, radi ispunjenja uslova reprezentativnosti utvrđenih ovim zakonom i učestvovanja u zaključivanju kolektivnog ugovora.

Što se tiče međusobnog odnosa kolektivnih ugovora, kao i njegovog odnosa sa zakonom i ugovorom o radu, Zakon o radu predviđa da opšti i poseban kolektivni ugovor moraju biti u saglasnosti sa zakonom. Kolektivni ugovor kod poslodavca, kao i pravilnik o radu i ugovor o radu moraju biti u saglasnosti sa zakonom, odnosno kolektivni ugovor kod poslodavca mora biti u saglasnosti i sa opštim i posebnim kolektivnim ugovorom koji obavezuju te poslodavce. On će obavezivati sve poslodavce koji su u vreme zaključivanja kolektivnog ugovora članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora kao i one poslodavce koji su naknadno postali članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora, od dana pristupanja udruženju poslodavaca, a obavezuje i sve te poslodavce koji su bili članovi udruženja poslodavaca u vreme zaključenja kolektivnog ugovora, kao i one koji su naknadno pristupili udruženju poslodavaca, šest meseci nakon istupanja iz udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora.

Kolektivnom ugovoru može naknadno pristupiti poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca koje nije potpisnik kolektivnog ugovora, odnosno nije član udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora.

Takođe, Vlada može da odluči da se kolektivni ugovor ili pojedine njegove odredbe primenjuju i na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora. Tu odluku Odluku, Vlada može doneti radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Republici, u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada koji predstavljaju minimum prava zaposlenih, odnosno da bi se ublažile razlike u zaradama u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti koje bitno utiču na socijalni i ekonomski položaj zaposlenih što ima za posledicu nelojalnu konkurenciju, pod uslovom da kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje obavezuje poslodavce koji zapošljavaju više od 50% zaposlenih u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti.

Vlada donosi tu odluku na zahtev jednog od učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora čije se dejstvo proširuje, na obrazloženi predlog ministarstva nadležnog za

delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor, a po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta.

Vlada može, na zahtev poslodavca ili udruženja poslodavaca, da odluči da se kolektivni ugovor u delu koji se odnosi na zarade i naknade zarade ne primenjuje na pojedine poslodavce ili udruženja poslodavaca. Poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca, mogu da podnesu zahtev za izuzimanje od primene kolektivnog ugovora sa proširenim dejstvom, ako zbog finansijsko-poslovnih rezultata nisu u mogućnosti da primene kolektivni ugovor. Uz taj zahtev poslodavac ili udruženje poslodavaca dužni su da dostave dokaze o razlozima za izuzimanje od primene kolektivnog ugovora sa proširenim dejstvom. Takav zahtev će se razmatrati dakle, samo ako se odnosi na zarade i naknade zarade, ne i druga prava zaposlenih.

Odluku o izuzimanju od primene kolektivnog ugovora Vlada donosi na predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor i po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta.

Vlada može staviti van snage odluku o proširenju dejstva kolektivnog ugovora i odluku o izuzimanju od primene kolektivnog ugovora, ako prestanu da postoje ti pomenuti razlozi. Odluku se donosi po postupku za donošenje odluke o proširenom dejstvu kolektivnog ugovora, odnosno odluke o izuzimanju od primene kolektivnog ugovora, a odluka o proširenom dejstvu odnosno o izuzimanju od primene kolektivnog ugovora, prestaje da važi prestankom važenja kolektivnog ugovora, odnosno pojedinih njegovih odredaba, čije je dejstvo prošireno, odnosno izuzeto. Sve te odluke se objavljuje se u Službenom glasniku Republike Srbije.

Kolektivni ugovor, pravilnik o radu i ugovor o radu, ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.

Zakon o radu predviđa da opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Ako opšti akt i pojedine njegove odredbe utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih zakonom, primenjuju se odredbe zakona.

Pojedine odredbe ugovora o radu kojima su utvrđeni nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih zakonom i opštim aktom, odnosno koje se zasnivaju na netačnom obaveštenju od strane poslodavca o pojedinim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog - ništave su.

Posebnim kolektivnim ugovorom ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenom od prava i uslova utvrđenih opštim kolektivnim ugovorom koji obavezuje poslodavce koji su članovi udruženja poslodavaca koje zaključuje taj poseban kolektivni ugovor.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenom od prava i uslova utvrđenih opštim, odnosno posebnim kolektivnim ugovorom koji obavezuje tog poslodavca.

Ništavost odredaba ugovora o radu utvrđuje se pred nadležnim sudom, a pravo da se zahteva utvrđivanje ništavosti ne zastareva.

Dakle, ukoliko postoji kolektivni ugovor kod poslodavca onda se njim, u skladu sa zakonom, uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora. Zakon je njemu dao primat u regulisanju prava i obaveza u odnosu na pravilnik o radu. Pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa:

- 1) ako kod poslodavca nije osnovan sindikat ili nijedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti ili nije zaključen sporazum o udruživanju u skladu sa ovim zakonom;
- 2) ako nijedan učesnik kolektivnog ugovora ne pokrene inicijativu za početak pregovora radi zaključivanja kolektivnog ugovora;
- 3) ako učesnici kolektivnog ugovora ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od dana započinjanja pregovora (s tim što ih zakon obavezuje da nastave pregovore u dobroj veri);
- 4) ako sindikat, u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za početak pregovora za zaključivanje kolektivnog ugovora, ne prihvati inicijativu poslodavca.

O značaju kolektivnog ugovora kao izvora prava govori i član koji predviđa da poslodavac ukoliko ne prihvati inicijativu reprezentativnog sindikata za pristupanje pregovorima za zaključenje kolektivnog ugovora, ne može pravilnikom o radu da uredi prava i obaveze iz radnog odnosa. Intencija zakonodavca iz ovakve formulacije je očigledna, a to je da se podstiče kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora i da zakon ovde na neki način sankcioniše poslodavca ukoliko postoji njegova krivica za nepristupanje pregovorima za zaključivanje kolektivnog ugovora.

Kada su ispunjeni uslovi da se pravilnikom o radu urede prava, obaveze iz radnog odnosa, koji su već pomenuti, taj pravilnik donosi nadležni organ kod poslodavca koji je utvrđen zakonom, odnosno osnivačkim ili drugim opštim aktom poslodavca, a kod

poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica donosi ovlašćeno lice u skladu sa zakonom.

Pravilnik o radu prestaje da važi danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora. To govori o značaju kolektivnog ugovora kao izvora prava i njegovoj važnosti u uređivanju prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa.

Ukoliko je npr. kolektivnim ugovorom za zaposlene predviđen veći broj dana godišnjeg odmora nego što to predviđa Zakon o radu, poslodavac je u obavezi da primenjuje odredbe kolektivnog ugovora. U suprotnom odredbe ugovora o radu kojim bi se zaposlenom odredio nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih zakonom i opštim aktom (kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu), odnosno koje se zasnivaju na netačnom obaveštenju od strane poslodavca o pojedinim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog - ništave su.

Odlučivanje o pravima i obavezama zaposlenih

O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje:

- 1) u pravnom licu - nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koje oni ovlaste;
- 2) kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica - preduzetnik ili lice koje on ovlasti (ovo ovlašćenje se daje u pisanom obliku).

Obavezna akta poslodavca i čuvanje tih akata i obaveze finansijske prirode poslodavca - Lice prvi put započinje samostalni *biznis* koristeći subvencije preko Nacionalne službe za zapošljavanje. Već je registrovao svoju delatnost u Agenciji za privredne registre, gde se registrovao kao preduzetnik i dobio PIB i matični broj. U pitanju je krojačka radnja - proizvodni pogon u kojoj planira da pored svog radnog angažovanja, zaposli više lica. Koja su obavezna akta koja mora da donese i gde se ona čuvaju?

Jedan od opštih akata koje samostalno donosi poslodavac, prema ovlašćenju iz Zakona o radu je pravilnik o radu, kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa. Zakon o radu pod opštim aktom, koje donosi samostalno poslodavac podrazumeva samo pravilnik o radu, ali pravilnik u radu je na neki način izuzetak u pogledu akata kojim se prvenstveno uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, jer se pod opštim aktom u smislu zakona o radu podrazumeva i kolektivni ugovor. Ukoliko je kod poslodavca zaključen kolektivni ugovor, to je najznačajni akt kojim se uređuju prava i obaveze kod tog poslodavca. Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca. U ime

poslodavca kolektivni ugovor potpisuje lice koje je ovlašćeno za zastupanje tog poslodavca. Ali ukoliko kod poslodavca nije osnovan sindikat, što je čest slučaj sa malim poslodavcima, kao i kada nijedan od sindikata ne ispunjava uslove reprezentativnosti, odnosno nije zaključen sporazum o udruživanju u skladu sa Zakonom o radu, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju se pravilnikom o radu. Za razliku od kolektivnog ugovora u čijem zaključenju, što znači i u definsanju prava i obaveza učestvuju i predstavnici sindikata i poslodavac, pravilnik o radu je akt koji poslodavac donosi samostalno, ali samo ukoliko pod pomenutim uslovom i ostalim uslovima uređenim Zakonom o radu. Pravilnik o radu donosi nadležni organ kod poslodavca koji je utvrđen zakonom, osnivačkim aktom ili drugim opštim aktom poslodavca, a kada je u pitanju preduzetnik, dakle lice koje nema status pravnog lica, donosi ga ovlašćeno lice u skladu sa zakonom. Pravilnik o radu važi samo do momenta dok kod poslodavca ne stupi na snagu kolektivni ugovor. Ovi opšti pravni akti su izuzetno važni, jer ugovor o radu koji zakluče poslodavac i zaposleni moraju biti u saglasnosti sa njima, jer ukoliko se ugovorom o radu utvrde nepovoljniji uslovi rada od uslova rada utvrđenih zakonom o radu ili opštim aktima, te odredbe ugovora su ništave i njihovo utvrđivanje zaposleni uvek može da traži, jer ne zastareva.

Drugi važan akt pored pravilnika o radu koji donosi poslodavac je pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova. Za razliku od pravilnika o radu, koga poslodavac može ali i ne mora da donese, kada su za to ispunjeni uslovi, pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova je obavezan akt za poslodavce koji imaju 10 i više zaposlenih. Njim se uređuju organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, a njim može da se utvrdi i potreban broj izvršilaca. Njega donosi nadležan organ kod poslodavca, odnosno lice koje je utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.

Poslodavac je dužan da opštim aktom, odnosno kolektivnim ugovorom, utvrdi prava, obaveze i odgovornosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. Poslodavac koji ima do deset zaposlenih ta prava, obaveze i odgovornosti može utvrditi ugovorom o radu. Poslodavac je dužan da aktom u pismenoj formi odredi lice za bezbednost i zdravlje na radu.

Poslodavac je takođe dužan da donese akt o proceni rizika u pismenoj formi za sva radna mesta u radnoj okolini i da utvrdi način i mere za njihovo otklanjanje. Akt o proceni rizika zasniva se na utvrđivanju mogućih vrsta opasnosti i štetnosti na radnom mestu u radnoj okolini, na osnovu kojih se vrši procena rizika od nastanka povreda i oštećenja zdravlja zaposlenog. Način i postupak procene rizika na radnom mestu i u radnoj okolini propisuje ministar nadležan za rad. U slučaju pojave svake nove opasnosti i promene nivoa rizika u procesu rada, poslodavac je dužan da izmeni akt o proceni rizika.

Zakon o radu eksplicitno navodi za ugovore o radu da je poslodavac u obavezi da ih drži u svom sedištu, odnosno drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca, a to mesto može biti i neko drugo mesto u zavisnosti od toga gde zaposleni odnosno lice koje je radno angažovano radi. Sva obavezna akta, kako ona predviđena Zakonom o radu, tako i ona predviđena Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu, kao i drugim zakonima, u zavisnosti od delatnosti poslodavca, čuvaju se u sedištu poslodavca.

Pored ovih akata, poslodavac može da donese i druge opšte akte kao što su procedure određenih segmenata rada, razna radna uputstva, pravila o poslovnoj komunikaciji-bontonu, posebna pravila o održavanju higijene tamo gde je to od izuzetne važnosti za obavljanje posla, a sve u skladu sa delatnošću poslodavca i njegovim potrebama koja mogu imati različite nazive kao što su poslovници, pravila, procedure, odluke, uputstva itd.

Kojim aktom poslodavac propisuje obaveze zaposlenog

O pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih, poslodavac odlučuje u formi rešenja.

Sezonski poslovi

Poslodavcem, u smislu Zakona o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima smatra se preduzetnik ili pravno lice koje obavlja delatnost u Sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, u okviru koje mogu da se obavljaju sezonski poslovi u skladu sa ovim zakonom, izuzev delatnosti iz sledećih grana: 01.7 lov, traperstvo i odgovarajuće uslužne delatnosti, 02.4 uslužne delatnosti u vezi sa šumarstvom, 03.1. ribolov i 03.2 akvakultura, u skladu sa propisom koji uređuje klasifikaciju delatnosti, kao i fizičko lice - nosilac ili član porodičnog poljoprivrednog gazdinstva koji se bavi poljoprivrednom proizvodnjom, u skladu sa zakonom.

Sezonski radnik, u skladu sa Zakonom je fizičko lice kojeg poslodavac angažuje za obavljanje sezonskih poslova uz novčanu naknadu za rad.

U Zakonu je istaknuto da se isti ne primenjuju se na lica koja kod nosioca ili člana porodičnog poljoprivrednog domaćinstva rade bez naknade za rad.

Zakon naročito uređuje pitanja angažovanja na obavljanju sezonskih poslova, uslove rada (pravo na upoznavanje sa uslovima rada, prekid radnog angažovanja, pravo na novčanu naknadu za rad, pravo na bezbednost i zdravlje na radu) i druga prava sezonskih radnika.

Stupanjem sezonskog radnika na rad, smatra se da je isti prihvatio ponuđene uslove rada u skladu sa zakonom, te da je time zaključen usmeni ugovor o obavljanju sezonskih poslova.

Zakon reguliše da se prijava i odjava sezonskih radnika podnosi elektronskim putem Poreskoj upravi u skladu sa poreskim propisima, kao i da je poslodavac dužan da angažovanje sezonskog radnika prijavi prvog dana angažovanja u kalendarskom mesecu najkasnije do 10 časova pre podne.

Zakon reguliše da poslodavac može da angažuje sezonske radnike najviše 180 dana u toku kalendarske godine, računajući kalendarske dane od prve prijave sezonskih radnika putem Portala Poreske uprave do poslednje odjave sezonskih radnika sa tog portala, pri čemu se dani u kojima nije bilo angažovanja sezonskih radnika ne broje.

Po osnovu naknade za rad koju ostvari, sezonski radnik, poslodavac je dužan da obračuna i plati porez na dohodak građana (po stopi od 20%) i doprinose za obavezno socijalno osiguranje za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje - 26%, kao i za zdravstveno osiguranje za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti – 2%, na način propisan ovim zakonom. Osnovicu za obračun poreza i doprinosa, čini iznos u visini tridesetog dela iznosa najniže mesečne osnovice doprinosa, umanjen za normirane troškove u visini od 20%.

Nadzor nad primenom ovog zakon vrši Poreska uprava, poljoprivredna inspekcija i inspekcija rada, u okviru delokruga svoje nadležnosti.

Naknada za rad za sezonske poslove

U skladu sa Zakonom o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima (poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo), poslodavac može da angažuje istog sezonskog radnika, najviše do 120 dana u kalendarskoj godini, a radnik ima pravo na naknadu koja ne može biti niža od minimalne cene rada (što npr. za 2019. godinu iznosi 155,30 dinara neto po radnom času). Naknada za rad obračunava se bez pripadajućih poreza i doprinosa. Inače, poslodavac sa radnikom dogovara cenu radnog angažovanja, koju je dužan da isplati u skladu sa dinamikom koju su dogovorili (dnevno, nedeljno, mesečno). Inače, prijava i odjava sezonskih radnika, odnosno njihov unos u mesečnu evidenciju za svakog poslodavca, vrši se puitem portala: www.sezonskiradnici.gov.rs.

Uz zahtev za ostvarivanje prava na penziju, potrebno je da ovo lice Republičkom fondu za penzijsko i invalidsko osiguranje dostavi uverenje o obavljanju preduzetničke delatnosti od APR-a.

Rad posle navršениh 65 godina, u dogovoru sa poslodavcem

Pravo na starosnu penziju osiguranik-zaposleni stiče sa navršениh 65 života i najmanje 15 godina staža osiguranja. Zakonom o radu je predviđeno da radni odnos, između ostalog, prestaje kad zaposleni navršі 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se zaposleni i poslodavac drukčije ne dogovore.

Ovo praktično znači da od potreba poslodavca zavisi da li će zaposleni i posle navršениh 65 godina života ostati u radnom odnosu.

Rad nakon penzionisanja

Korisnik starosne penzije ima pravo da se zaposli, odnosno da obavlja samostalnu delatnost, u kojim slučajevima je obavezno osiguran u smislu Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Nakon prestanka tog zaposlenja, odnosno obavljanja samostalne delatnosti, ova lica imaju pravo na ponovo određivanje penzije, po uslovom da su bili u osiguranju najmanje godinu dana. Ponovno određivanje penzije Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje, vrši isključivo na zahtev korisnika.

Penzionisanje preduzetnika i nastavak rada

Prema Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju, preduzetnik koji želi da nastavi da obavlja delatnost i nakon ostvarivanja prava na starosnu ili prevremenu penziju, nema obavezu brisanja svoje radnje iz Registra privrednih subjekata-preduzetnika, koji se vodi kod Agencije za privredne registre, radi ostvarivanja prava na penziju, što u ovom slučaju znači da nema ni prestanka osiguranja.

УНИЈА ПОСЛОДАВАЦА СРБИЈЕ
SERBIAN ASSOCIATION OF EMPLOYERS



UNIJA POSLODAVACA SRBIJE
Republika Srbija
Beograd, Zemun 11080
Stevana Markovića 8
tel. + 381 11 3160 248
e-mail: info@poslodavci.rs
www.poslodavci.rs