

Zakon o radu

Zakon je objavljen u "Sl. glasniku RS" broj [24/2005](#), [61/2005](#) i 54/2009

NAPOMENA: Prečišćeni tekst zaključno sa izmenama objavljenim u „Sl. glasniku RS“, br. 54/09, koje su u primeni od 25. jula 2009. god.

I. OSNOVNE ODREDBE

1. Predmet

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, uređuju se ovim zakonom i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju se i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu - samo kada je to ovim zakonom određeno.

Odredbe ovog zakona primenjuju se na zaposlene koji rade na teritoriji Republike Srbije, kod domaćeg ili stranog pravnog, odnosno fizičkog lica (u daljem tekstu: poslodavac), kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca ako zakonom nije drukčije određeno.

Odredbe ovog zakona primenjuju se i na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno.

Odredbe ovog zakona primenjuju se na zaposlene strane državljanke i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Republike Srbije, ako zakonom nije drukčije određeno.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora.

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;

4) ako sindikat, u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za početak pregovora za zaključivanje kolektivnog ugovora, ne prihvati inicijativu poslodavca.

U slučaju iz stava 2. tačka 3) ovog člana učesnici kolektivnog ugovora dužni su da nastave pregovore u dobroj volji.

Pravilnik o radu donosi upravni odbor, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan upravni odbor - direktor, odnosno lice koje vodi poslove u pravnom licu u skladu sa zakonom (u daljem tekstu: direktor). Kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica pravilnik o radu donosi poslodavac ili lice koje on ovlasti (u daljem tekstu: preduzetnik).

Pravilnik o radu prestaje da važi danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora iz stava 1. ovog člana.

Opšti i poseban kolektivni ugovor moraju biti u saglasnosti sa zakonom.

Kolektivni ugovor kod poslodavca, pravilnik o radu i ugovor o radu moraju biti u saglasnosti sa zakonom, a kod poslodavca iz čl. 256. i 257. ovog zakona - i sa opštim i posebnim kolektivnim ugovorom.

2. Značenje pojedinih pojmova

Zaposleni, u smislu ovog zakona, jeste fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac, u smislu ovog zakona, jeste domaće, odnosno strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje, jedno ili više lica.

Sindikatom, u smislu ovog zakona, smatra se samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih interesa.

Član 7.

Udruženjem poslodavaca, u smislu ovog zakona, smatra se samostalna, demokratska i nezavisna organizacija u koju poslodavci dobrovoljno stupaju radi predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih poslovnih interesa, u skladu sa zakonom.

3. Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu

Kolektivni ugovor i pravilnik o radu (u daljem tekstu: opšti akt) 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.

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.

Član 11.

Ništavost odredaba ugovora o radu utvrđuje se pred nadležnim sudom.

Pravo da se zahteva utvrđivanje ništavosti ne zastareva.

4. Osnovna prava i obaveze

1) Prava zaposlenih

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti, kao i pravo na druge oblike zaštite, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja.

Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi nege deteta, u skladu sa ovim zakonom.

Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleni invalid imaju pravo na posebnu zaštitu.

Član 13.

Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika, imaju pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada.

Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih, zbog aktivnosti iz stava 1. ovog člana ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Ugovorom o radu ili odlukom poslodavca može se utvrditi učešće zaposlenog u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

2) Obaveze zaposlenih

Član 15.

Zaposleni je dužan:

- 1) da savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi;
- 2) da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- 3) da obavesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu;
- 4) da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

3) Obaveze poslodavca

Poslodavac je dužan da:

- 1) zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu;
- 2) zaposlenom obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima;
- 3) zaposlenom pruži obaveštenje o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima iz člana 15. tačka 2) ovog zakona i pravima i obavezama koje proizlaze iz propisa o radu i propisa o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu;
- 4) zaposlenom obezbedi obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu;
- 5) zatraži mišljenje sindikata u slučajevima utvrđenim zakonom, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan sindikat od predstavnika koga odrede zaposleni.

4) Obaveze poslodavca i zaposlenog

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

5. Zabrana diskriminacije

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na 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 lično svojstvo.

Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica - lice koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja iz člana 18. ovog zakona.

Diskriminacija iz člana 18. ovog zakona zabranjena je u odnosu na:

- 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- 4) napredovanje na poslu;
- 5) otkaz ugovora o radu.

Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova iz člana 18. ovog zakona ništave su.

Član 21.

Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje.

Uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona 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, u smislu ovog zakona, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Član 22.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, i da je svrha koja se time želi postići opravdana.

Odredbe zakona, opšteg akta i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti invalidnih lica, žena za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, posebne nege deteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja - ne smatraju se diskriminacijom.

Član 23.

U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba čl. 18-21. ovog zakona lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete, u skladu sa zakonom.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Radni odnos može da se zasnjuje sa licem koje ima najmanje 15 godina života i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima, utvrđene zakonom, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: pravilnik).

Pravilnikom se utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, vrsta poslova, vrsta i stepen stručne spremlje i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

Pravilnik donosi direktor, odnosno preduzetnik.

Obaveza donošenja pravilnika ne odnosi se na poslodavca koji ima pet i manje zaposlenih.

Radni odnos sa licem mlađim od 18 godina života može da se zasnjuje uz pismenu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom.

Lice mlađe od 18 godina života može da zasnjuje radni odnos samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da je sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

Troškove lekarskog pregleda za lica iz stava 2. ovog člana koja su na evidenciji nezaposlenih koju vodi republička organizacija nadležna za zapošljavanje - snosi ta organizacija.

Kandidat je dužan da, prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih pravilnikom.

Poslodavac ne može od kandidata da zahteva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos.

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i deteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu od strane kandidata.

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu kandidata obavesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima iz člana 15. tačka 2) ovog zakona.

Invalidna lica zasnivaju radni odnos pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnjuje radni odnos pod uslovima utvrđenim ovim zakonom i posebnim zakonom.

2. Ugovor o radu

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i direktor, odnosno preduzetnik.

Ugovor o radu može da potpiše i zaposleni koga ovlasti direktor, odnosno preduzetnik, u skladu sa članom 192. ovog zakona.

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

Ugovor o radu u kome nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vreme.

Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja zaposlenog na rad, u pisanom obliku.

Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.

Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sedište poslodavca;
- 2) ime i prezime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- 3) vrstu i stepen stručne spremljenog;
- 4) vrstu i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- 5) mesto rada;
- 6) način zasnivanja radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
- 7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme;
- 8) dan početka rada;
- 9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 10) novčani iznos osnovne zarade i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
- 11) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- 12) pozivanje na kolektivni ugovor, odnosno pravilnik o radu koji je na snazi;
- 13) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze.

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

3. Stupanje na rad

Član 34.

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

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

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi fotokopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje najkasnije u roku od 15 dana od dana stupanja zaposlenog na rad.

4. Probni rad

Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad.

Probni rad može da traje najduže šest meseci.

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

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

5. Radni odnos na određeno vreme

Radni odnos zasniva se na vreme čije je trajanje unapred određeno kada su u pitanju: sezonski poslovi, rad na određenom projektu, povećanje obima posla koji traje određeno vreme i sl. za vreme trajanja tih potreba, s tim što tako zasnovan radni odnos neprekidno ili s prekidima ne može trajati duže od 12 meseci.

Pod prekidom iz stava 1. ovog člana ne smatra se prekid rada kraći od 30 radnih dana.

Radni odnos na određeno vreme, radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog, može se zasnovati do povratka privremeno odsutnog zaposlenog.

Radni odnos zasnovan na određeno vreme postaje radni odnos na neodređeno vreme, ako zaposleni nastavi da radi najmanje pet radnih dana po isteku roka za koji je zasnovan radni odnos.

6. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Ugovor o radu može da se zaključi za poslove za koje su propisani posebni uslovi rada samo ako zaposleni ispunjava uslove za rad na tim poslovima.

Zaposleni može da radi na poslovima iz stava 1. ovog člana samo na osnovu prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležnog zdravstvenog organa.

7. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 39.

Radni odnos može da se zasnuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vreme.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vreme.

8. Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, odnosno kod kuće. Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored odredaba iz člana 33. ovog zakona, sadrži i:

- 1) trajanje radnog vremena prema normativima rada;
- 2) vrstu poslova i način organizovanja rada;
- 3) uslove rada i način vršenja nadzora nad radom zaposlenog;
- 4) visinu zarade za obavljani rad i rokove isplate;
- 5) korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu za njihovu upotrebu;
- 6) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
- 7) druga prava i obaveze.

Član 43.

Rad van prostorija poslodavca, odnosno kod kuće, zaposleni obavlja sam ili sa članovima svoje uže porodice, u ime i za račun poslodavca.

Članovima uže porodice u smislu stava 1. ovog člana smatraju se bračni drug i deca, roditelji, braća i sestre zaposlenog ili njegovog bračnog druga.

Član 44.

Poslodavac može da ugovori poslove van svojih prostorija koji nisu opasni ili štetni po zdravlje zaposlenog i drugih lica i ne ugrožavaju životnu sredinu.

9. Radni odnos sa kućnim pomoćnim osobljem

Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja.

Ugovorom o radu iz stava 1. ovog člana može da se ugovori isplata dela zarade i u naturi.

Isplatom dela zarade u naturi smatra se obezbeđivanje stanovanja i ishrane, odnosno samo obezbeđivanje stanovanja ili ishrane.

Vrednost dela davanja u naturi mora se izraziti u novcu.

Najmanji procenat zarade koji se obavezno obračunava i isplaćuje u novcu utvrđuje se ugovorom o radu i ne može biti niži od 50% od zarade zaposlenog.

Ako je zarada ugovorena delom u novcu, a delom u naturi, za vreme odsustvovanja sa rada uz naknadu zarade poslodavac je dužan da zaposlenom naknadu zarade isplaćuje u novcu.

Član 46.

Ugovor iz čl. 42. i 45. ovog zakona registruje se kod nadležnog organa lokalne samouprave.

Način i postupak registrovanja ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i poslova kućnog pomoćnog osoblja propisuje ministar nadležan za rad (u daljem tekstu: ministar).

10. Pripravnici

Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spremlje, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili pravilnikom.

Odredba stava 1. ovog člana odnosi se i na lice koje je radilo kraće od vremena utvrđenog za pripravnčki staž u stepenu stručne spremlje koja je uslov za rad na tim poslovima.

Pripravnčki staž traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Za vreme pripravnčkog staža, pripravnik ima pravo na zaradu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

III. UGOVOR O PRAVIMA I OBAVEZAMA DIREKTORA

Direktor može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

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

Lice koje obavlja poslove direktora iz stava 4. ovog člana ima pravo na naknadu za rad koja ima karakter zarade i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa ugovorom.

Ugovor iz st. 2. i 4. ovog člana sa direktorom zaključuje u ime poslodavca upravni odbor, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan upravni odbor - organ koji je određen aktom poslodavca.

IV. OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada.

Zaposleni je dužan da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

U slučaju da zaposleni prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, dužan je da poslodavcu naknadi troškove, osim ako je to učinio iz opravdanih razloga.

V. RADNO VREME

1. Puno radno vreme

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

Opštim aktom može da se utvrdi radno vreme kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Zaposleni iz stava 2. ovog člana ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

2. Nepuno radno vreme

Nepuno radno vreme, u smislu ovog zakona, jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena.

3. Skraćeno radno vreme

Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, utvrđenim zakonom ili opštim aktom, na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog - skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše 10 časova nedeljno (poslovi sa povećanim rizikom).

Skraćeno radno vreme utvrđuje se na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno, niti duže od četiri časa dnevno po zaposlenom.

Član 54.

Dežurstvo u zdravstvenim ustanovama, kao prekovremeni rad, uređuje se posebnim zakonom.

5. Raspored radnog vremena

Radna nedelja traje pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Poslodavac kod koga se rad obavlja u smenama, noću ili kad priroda posla i organizacija rada to zahteva - radnu nedelju i raspored radnog vremena može da organizuje na drugi način.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlenog o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje sedam dana pre promene rasporeda radnog vremena.

6. Preraspodela radnog vremena

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.

Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od punog radnog vremena.

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Zaposlenom koji radi u smislu člana 57. ovog zakona, korišćenje dnevnog i nedeljnog odmora može se odrediti na drugi način i u drugom periodu, pod uslovom da mu se dnevni i nedeljni odmor obezbedi u obimu utvrđenom zakonom u roku koji ne može da bude duži od 30 dana.

U slučajevima iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na odmor između dva radna dana u trajanju od najmanje 10 časova neprekidno.

Preraspodela radnog vremena ne može se vršiti na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme, u skladu sa članom 52. ovog zakona.

Član 61.

Zaposleni kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi prekovremenog rada preračunaju u puno radno vreme i priznaju u penzijski staž ili da mu se računaju kao časovi rada dužeg od punog radnog vremena.

7. Noćni rad i rad u smenama

Rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 6,00 časova narednog dana smatra se radom noću. Zaposlenom koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne radne nedelje poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja. Poslodavac je dužan da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću.

Član 63.

Ako je rad organizovan u smenama, poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje, samo uz njegovu pisanu saglasnost.

VI. ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada

Zaposleni koji radi puno radno vreme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta. Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena.

Vreme odmora iz st. 1-3. ovog člana uračunava se u radno vreme.

Član 65.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi poslodavac.

2. Dnevni odmor

Član 66.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

3. Nedeljni odmor

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Nedeljni odmor se, po pravilu, koristi nedeljom.

Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahteva.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

4. Godišnji odmor

1) Sticanje prava na godišnji odmor

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa ovim zakonom.

Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos ili ima prekid radnog odnosa duži od 30 radnih dana stiče pravo da koristi godišnji odmor posle šest meseci neprekidnog rada.

Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

2) Dužina godišnjeg odmora

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao pet radnih dana.

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 ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju - ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

3) Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa

Poslodavac je dužan da zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa izda potvrdu o iskorišćenom broju dana godišnjeg odmora.

4) Srazmerni deo godišnjeg odmora

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmeran deo) za mesec dana rada u kalendarskoj godini:

- 1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je prvi put zasnovao radni odnos nema šest meseci neprekidnog rada;
- 2) ako u kalendarskoj godini nije stekao pravo na godišnji odmor zbog prekida radnog odnosa u smislu člana 68. stav 2. ovog zakona.

5) Korišćenje godišnjeg odmora u delovima

Godišnji odmor može da se koristi u dva dela.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje tri radne nedelje u toku kalendarske godine, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni koji je ispunio uslov za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora u smislu člana 68. stav 2. ovog zakona, a nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta - ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

6) Godišnji odmor nastavnog i vaspitnog osoblja

Član 74.

Dužina godišnjeg odmora nastavnog i vaspitnog osoblja u vaspitno-obrazovnim ustanovama utvrđuje se u skladu sa zakonom.

7) Raspored korišćenja godišnjeg odmora

U zavisnosti od potrebe posla, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Ako poslodavac ne dostavi zaposlenom rešenje, smatra se da je zaposlenom uskratilo pravo na godišnji odmor.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

8) Naknada štete

Ako krivicom poslodavca zaposleni ne koristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, utvrđene opštim aktom i ugovorom o radu.

5. Odsustvo uz naknadu zarade

(plaćeno odsustvo)

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do sedam radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti člana uže porodice i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.

Vreme trajanja plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom i ugovorom o radu.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

- 1) pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice;
- 2) dva dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice u smislu st. 1. i 3. ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

Opštim aktom i ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo u trajanju dužem od pet radnih dana, u smislu st. 1. i 3. ovog člana.

6. Neplaćeno odsustvo

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo).

Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

7. Mirovanje radnog odnosa

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drukčije određeno, ako odsustvuje sa rada zbog:

- 1) odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka;
- 2) upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva;
- 3) privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca u smislu člana 174. ovog zakona;
- 4) izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca;
- 5) izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze iz stava 1. ovog člana ima pravo da se u roku od 15 dana od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, odnosno kod drugog poslodavca, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere - vrati na rad kod poslodavca.

Prava iz st. 1. i 2. ovog člana ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva.

VII. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

1. Opšta zaštita

Član 80.

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

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

Zaposleni sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu.

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.

2. Zaštita ličnih podataka

Zaposleni ima pravo uvida u dokumente koji sadrže lične podatke koji se čuvaju kod poslodavca i pravo da zahteva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja, kao i ispravljanje netačnih podataka.

Lični podaci koji se odnose na zaposlenog ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ako je to potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.

Lične podatke zaposlenih može da prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima samo zaposleni ovlašćen od strane direktora.

3. Zaštita omladine

Član 84.

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

1) na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini;

2) koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije;

3) koji bi, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegovo zdravlje i život s obzirom na njegove psihofizičke sposobnosti.

Član 85.

Zaposleni između navršene 18. i 21. godine života može da radi na poslovima iz člana 84. tač. 1) i 2) ovog zakona samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da takav rad nije štetan za njegovo zdravlje.

Član 86.

Troškove lekarskog pregleda iz člana 84. tačka 3) i člana 85. snosi poslodavac.

Član 87.

Puno radno vreme zaposlenog mlađeg od 18 godina života ne može da se utvrdi u trajanju dužem od 35 časova nedeljno, niti dužem od osam časova dnevno.

Član 88.

Zabranjen je prekovremeni rad i preraspodela radnog vremena zaposlenog koji je mlađi od 18 godina života.

Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može da radi noću, osim:

1) ako obavlja poslove u oblasti kulture, sporta, umetnosti i reklamne delatnosti;

2) kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usled više sile, pod uslovom da takav rad traje određeno vreme i da mora da se završi bez odlaganja, a poslodavac nema na raspolaganju u dovoljnom broju druge punoletne zaposlene.

Poslodavac je dužan da u slučaju iz stava 2. ovog člana obezbedi nadzor nad radom zaposlenog mlađeg od 18 godina života od strane punoletnog zaposlenog.

4. Zaštita materинства

Član 89.

Zaposlena žena za vreme trudnoće ne može da radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama.

Zaposlena žena za vreme prve 32 nedelje trudnoće ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa.

Zaposlena žena za vreme poslednjih osam nedelja trudnoće ne može da radi prekovremeno i noću.

Jedan od roditelja sa detetom do tri godine života može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pisanu saglasnost.

Samohrani roditelj koji ima dete do sedam godina života ili dete koje je tezak invalid može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pisanu saglasnost.

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena zaposlenoj ženi za vreme trudnoće i zaposlenom roditelju sa detetom mlađim od tri godine života ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti - samo uz pisanu saglasnost zaposlenog.

Član 93.

Prava iz čl. 91. i 92. ovog zakona ima i usvojilac, hranitelj, odnosno staratelj deteta.

5. Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta

Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (u daljem tekstu: porodiljsko odsustvo), kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana.

Zaposlena žena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj.

Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja.

Zaposlena žena, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva iz stava 2. ovog člana.

Otac deteta može da koristi pravo iz stava 3. ovog člana u slučaju kad majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). To pravo otac deteta ima i kada majka nije u radnom odnosu.

Otac deteta može da koristi pravo iz stava 4. ovog člana.

Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta zaposlena žena, odnosno otac deteta, ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo i pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta za treće i svako naredno novorođeno dete u ukupnom trajanju od dve godine.

Pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od dve godine ima i zaposlena žena koja u prvom porođaju rodi troje ili više dece, kao i zaposlena žena koja je rodila jedno, dvoje ili troje dece a u narednom porođaju rodi dvoje ili više dece.

Zaposlena žena iz st. 1. i 2. ovog člana, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka dve godine od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva iz člana 94. stav 2. ovog zakona.

Otac deteta iz st. 1. i 2. ovog člana može da koristi pravo na porodiljsko odsustvo u slučajevima i pod uslovima utvrđenim u članu 94. stav 5. ovog zakona, a pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta u dužini utvrđenoj u stavu 3. ovog člana.

Pravo da koristi porodiljsko odsustvo u trajanju utvrđenom u članu 94. stav 3. ovog zakona ima i zaposlena žena ako se dete rodi mrtvo ili umre pre isteka porodiljskog odsustva.

6. Odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe

Jedan od roditelja deteta kome je neophodna posebna nega zbog teškog stepena psihofizičke ometenosti, osim za slučajeve predviđene propisima o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da, po isteku porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, odsustvuje sa rada ili da radi sa polovinom punog radnog vremena, najduže do navršenih pet godina života deteta.

Pravo u smislu stava 1. ovog člana ostvaruje se na osnovu mišljenja nadležnog organa za ocenu stepena psihofizičke ometenosti deteta, u skladu sa zakonom.

Za vreme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Za vreme rada sa polovinom punog radnog vremena, u smislu stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na zaradu u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, a za drugu polovinu punog radnog vremena - naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Uslove, postupak i način ostvarivanja prava na odsustvo sa rada radi posebne nege deteta bliže uređuje ministar nadležan za društvenu brigu o deci.

Član 97.

Hranitelj, odnosno staratelj deteta mlađeg od pet godina života ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada osam meseci neprekidno od dana smeštaja deteta u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu, a najduže do navršenih pet godina života deteta.

Ako je smeštaj u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu nastupio pre navršena tri meseca života deteta, hranitelj, odnosno staratelj deteta ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada do navršenih 11 meseci života deteta.

Pravo iz st. 1. i 2. ovog člana ima i lice kome je, u skladu sa propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje pre zasnivanja usvojenja, a po zasnivanju usvojenja - i jedan od usvojilaca.

Za vreme odsustva sa rada radi nege deteta, lice koje koristi pravo iz st. 1-3. ovog člana ima pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Roditelj ili staratelj, odnosno lice koje se stara o osobi oštećenoj cerebralnom paralizom, dečjom paralizom, nekom vrstom plegije ili oboleloj od mišićne distrofije i ostalih teških oboljenja, na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa, može na svoj zahtev da radi sa skraćenim radnim vremenom, ali ne kraćim od polovine punog radnog vremena.

Zaposleni koji radi sa skraćenim radnim vremenom u smislu stava 1. ovog člana ima pravo na odgovarajuću zaradu, srazmerno vremenu provedenom na radu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 99.

Prava iz člana 96. ovog zakona ima i jedan od usvojlaca, hranitelj, odnosno staratelj deteta, ako je detetu, s obzirom na stepen psihofizičke ometenosti, potrebna posebna nega.

Jedan od roditelja, usvojlac, hranitelj, odnosno staratelj ima pravo da odsustvuje sa rada dok dete ne navrší tri godine života.

Za vreme odsustvovanja sa rada iz stava 1. ovog člana prava i obaveze po osnovu rada miruju, ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

7. Zaštita invalida

Zaposlenom invalidu rada poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti. Zaposlenom kod koga je, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, utvrđeno da postoji opasnost od nastanka invalidnosti na određenim poslovima - poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje drugog odgovarajućeg posla.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji odbije da prihvati posao u smislu člana 101. ovog zakona.

8. Obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad. U slučaju teže bolesti, umesto zaposlenog, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako zaposleni živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

Lekar je dužan da izda potvrdu iz stava 1. ovog člana.

Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu stava 1. ovog člana, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa zakonom.

Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju sporazumno propisuju ministar i ministar nadležan za zdravlje.

VIII. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Zarada

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

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca.

Pod radom iste vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spretnosti, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.

Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nisu u skladu sa stavom 2. ovog člana - ništavi su.

U slučaju povrede prava iz stava 2. ovog člana zaposleni ima pravo na naknadu štete.

Zarada iz člana 104. stav 1. ovog zakona sastoji se od zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim naknada troškova zaposlenog u vezi sa radom iz člana 118. tač. 1)-4) i drugih primanja iz člana 119. i člana 120. tačka 1) ovog zakona.

2. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade.

Osnovna zarada određuje se na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Opštim aktom utvrđuju se elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka iz st. 1. i 2. ovog člana.

Ugovorom o radu može da se utvrdi osnovna zarada u većem iznosu od osnovne zarade utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

1) za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 110% od osnovice;

2) za rad noću i rad u smenama, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice;

3) za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice;

4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu - 0,4% od osnovice. Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu. Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

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.

Zarada se isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Zarada se isplaćuje samo u novcu, ako zakonom nije drukčije određeno.

3. Minimalna zarada

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vreme, odnosno radno vreme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom.

Ako poslodavac i zaposleni ugovore minimalnu zaradu iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da tu zaradu isplati zaposlenom u visini utvrđenoj odlukom iz člana 113. ovog zakona za mesec u kojem se vrši isplata.

Minimalna zarada utvrđuje se odlukom socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije (u daljem tekstu: Socijalno-ekonomski savet).

Ako Socijalno-ekonomski savet ne donese odluku u roku od 10 dana od dana početka pregovora, odluku o visini minimalne zarade donosi Vlada Republike Srbije (u daljem tekstu: Vlada).

Pri utvrđivanju minimalne zarade polazi se naročito od: troškova života, kretanja prosečne zarade u Republici Srbiji, egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice, stope nezaposlenosti, kretanja zaposlenosti na tržištu rada i opšteg nivoa ekonomske razvijenosti Republike Srbije.

Minimalna zarada utvrđuje se po radnom času, za period od najmanje šest meseci i ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene odlukom iz st. 1. i 2. ovog člana za period koji prethodi periodu za koji se utvrđuje minimalna zarada.

Odluka o visini minimalne zarade iz člana 112. ovog zakona objavljuje se u "Službenom glasniku Republike Srbije".

4. Naknada zarade

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, 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.

Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade iz stava 1. ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drukčije određeno.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1) najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;

2) u visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodna tri meseca, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

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 naknadu zarade iz stava 1. ovog člana.

Pre davanja saglasnosti iz stava 2. ovog člana, ministar će zatražiti mišljenje reprezentativnog sindikata grane ili delatnosti osnovanog na nivou Republike.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj 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.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na naknadu zarade.

5. Naknada troškova

NAPOMENA: Odredbe tač. 5. i 6. nisu se primenjivale od 19. jula 2005. god. do 1. januara 2006. god., a na osnovu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", broj 61/2005).

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

- 1) za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
- 2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
- 3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, najmanje u visini utvrđenoj posebnim propisima;
- 4) smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
- 5) za ishranu u toku rada;
- 6) za regres za korišćenje godišnjeg odmora.

6. Druga primanja

Poslodavac je dužan da isplati, u skladu sa opštim aktom:

- 1) zaposlenom otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini tri prosečne zarade;
- 2) zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
- 3) zaposlenom naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Poslodavac može deci zaposlenog starosti do 15 godina života da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

Pod prosečnom zaradom iz stava 1. tačka 1) ovog člana smatra se prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.

Članovima uže porodice, u smislu stava 1. tačka 2) ovog člana, smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Poslodavac može zaposlenima uplaćivati premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, a u cilju sprovođenja kvalitetne dodatne socijalne zaštite.

NAPOMENA: Odredbe tač. 2. i 3. ovog člana prestale su da važe 1.01.2006. godine, a na osnovu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu "Sl. glasnik RS", broj 61/2005.

Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na:

- 1) jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć;
- 2) naknadu za ishranu u toku rada;
- 3) regres za korišćenje godišnjeg odmora i
- 4) druga primanja.

7. Obračun zarade i naknade zarade

Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade.

Uz obračun iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.

Obračun zarade, odnosno naknade zarade, iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi najdocnije do kraja meseca za prethodni mesec.

8. Evidencija zarade i naknade zarade

Poslodavac je dužan da vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade.

Evidencija sadrži podatke o zaradi, zaradi po odbitku poreza i doprinosa iz zarade i odbicima od zarade, za svakog zaposlenog.

Evidencija ne može da sadrži nepopunjena i brisana mesta i naknadno upisane podatke.

Evidenciju overava direktor, odnosno preduzetnik ili zaposleni koga oni ovlaste.

Evidenciju potpisuje zaposleni kome je izvršena isplata zarade, odnosno naknade zarade.

9. Zaštita zarade i naknade zarade

Poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravnosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog.

Na osnovu pravnosnažne odluke suda i u slučajevima utvrđenim zakonom poslodavac može zaposlenom da obustavi od zarade najviše do jedne trećine zarade, odnosno naknade zarade, ako zakonom nije drukčije određeno.

IX. POTRAŽIVANJA ZAPOSLENIH U SLUČAJU STEČAJNOG POSTUPKA

Pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak (u daljem tekstu: potraživanje), u skladu sa ovim zakonom, ima zaposleni koji je bio u radnom odnosu na dan pokretanja stečajnog postupka i lice koje je bilo u radnom odnosu u periodu za koji se ostvaruju prava utvrđena ovim zakonom.

Prava iz stava 1. ovog člana ostvaruju se u skladu sa ovim zakonom, ako nisu isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.

Ako su prava iz stava 1. ovog člana delimično isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak, zaposlenom pripada pravo na razliku do nivoa prava utvrđenih po ovom zakonu.

Zaposleni ima pravo na isplatu:

- 1) zarade i naknade zarade za vreme odsutnosti sa rada zbog privremene sprečenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju koju je bio dužan da isplati poslodavac u skladu sa ovim zakonom, za poslednjih devet meseci pre pokretanja stečajnog postupka;
 - 2) naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor krivicom poslodavca, za kalendarsku godinu u kojoj je pokrenut stečajni postupak, ako je to pravo imao pre pokretanja stečajnog postupka;
 - 3) otpremnine zbog odlaska u penziju u kalendarskoj godini u kojoj je pokrenut stečajni postupak, ako je pravo na penziju ostvario pre pokretanja stečajnog postupka;
 - 4) naknade štete na osnovu odluke suda donete u kalendarskoj godini u kojoj je pokrenut stečajni postupak, zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, ako je ta odluka postala pravnosnažna pre pokretanja stečajnog postupka.
- Zaposleni ima pravo i na uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje za isplate iz stava 1. tačka 1) ovog člana, u skladu sa propisima o obaveznom socijalnom osiguranju.

Zarada i naknada zarade iz člana 125. stav 1. tačka 1) ovog zakona isplaćuje se u visini minimalne zarade.

Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor iz člana 125. stav 1. tačka 2) ovog zakona isplaćuje se u visini minimalne zarade.

Otpremnina zbog odlaska u penziju iz člana 125. stav 1. tačka 3) ovog zakona isplaćuje se u visini tri prosečne zarade u privredi Republike.

Naknada štete iz člana 125. stav 1. tačka 4) ovog zakona isplaćuje se u visini naknade utvrđene odlukom suda.

Osnivanje Fonda solidarnosti

Član 127.

Za ostvarivanje prava iz člana 125. ovog zakona osniva se Fond solidarnosti (u daljem tekstu: Fond).

Delatnost Fonda je obezbeđivanje i isplata potraživanja u skladu sa ovim zakonom.

Fond ima svojstvo pravnog lica i posluje kao javna služba.

Sedište Fonda je u Beogradu.

Član 128.

Sredstva za osnivanje i početak rada Fonda obezbeđuju se u budžetu Republike Srbije.

Fond počinje sa radom danom upisa u registar, u skladu sa zakonom.

Organi Fonda

Član 129.

Organi Fonda su:

- 1) upravni odbor;
- 2) nadzorni odbor;
- 3) direktor.

Član 130.

Upravni odbor Fonda ima šest članova, i to: dva predstavnika Vlade, dva predstavnika reprezentativnih sindikata i dva predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca, osnovanih za teritoriju Republike Srbije.

Švaki član upravnog odbora Fonda ima svog zamenika koji ga zamenjuje u slučaju odsutnosti.

Članove upravnog odbora Fonda i njihove zamenike imenuje Vlada na period od četiri godine, i to:

- 1) predstavnike Vlade na predlog ministra;
- 2) predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca, na predlog reprezentativnih sindikata, odnosno reprezentativnih udruženja poslodavaca, članova Socijalno-ekonomskog saveta.

Upravni odbor iz reda svojih članova bira predsednika i zamenika predsednika upravnog odbora.

Član 131.

Način rada, kao i druga pitanja od značaja za rad upravnog odbora, uređuju se statutom i opštim aktom Fonda.

Član 132.

Upravni odbor:

- 1) donosi statut i druge opšte akte Fonda, ako ovim zakonom nije drukčije određeno;
- 2) donosi finansijski plan i usvaja godišnji obračun Fonda;
- 3) imenuje direktora Fonda;
- 4) obavlja druge poslove utvrđene ovim zakonom i statutom Fonda.

Vlada daje saglasnost na statut Fonda, finansijski plan i godišnji obračun Fonda i odluku o imenovanju direktora Fonda.

Upravni odbor podnosi izveštaj o poslovanju Fonda Vladi najkasnije do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu.

Član 133.

Nadzorni odbor Fonda ima tri člana, i to: jednog predstavnika Vlade, jednog predstavnika reprezentativnih sindikata i jednog predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca, osnovanih za teritoriju Republike Srbije.

Švaki član nadzornog odbora Fonda ima svog zamenika, koji ga zamenjuje u slučaju odsutnosti.

Članove nadzornog odbora Fonda i njihove zamenike imenuje Vlada na period od četiri godine, i to:

- 1) predstavnika Vlade na predlog ministra;
- 2) predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca, na predlog reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca, članova Socijalno-ekonomskog saveta.

Nadzorni odbor iz reda svojih članova bira predsednika i zamenika predsednika nadzornog odbora.

Član 134.

Nadzorni odbor:

- 1) vrši nadzor nad finansijskim poslovanjem Fonda;
- 2) vrši uvid u sprovođenje zakona i drugih propisa u vezi sa finansijskim poslovanjem Fonda;
- 3) vrši uvid u sprovođenje odluka upravnog odbora;
- 4) obavlja i druge poslove utvrđene ovim zakonom i statutom Fonda.

Nadzorni odbor podnosi izveštaj o finansijskom poslovanju Fonda Vladi najkasnije do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu.

Član 135.

Direktor Fonda:

- 1) organizuje rad i poslovanje u Fondu i odgovara za zakonitost rada u Fondu;
- 2) predstavlja i zastupa Fond;
- 3) izvršava odluke upravnog odbora Fonda;
- 4) donosi akt o organizaciji i sistematizaciji poslova u Fondu, uz saglasnost Vlade;
- 5) rukovodi radom zaposlenih u Fondu;
- 6) vrši i druge poslove u skladu sa ovim zakonom i statutom Fonda.

Član 136.

Administrativno-stručne poslove za Fond obavljaju zaposleni u Fondu.

Na zaposlene iz stava 1. ovog člana primenjuju se propisi o radnim odnosima u državnim organima.

Finansiranje Fonda

Član 137.

Prihodi Fonda su sredstva iz budžeta Republike Srbije i drugih izvora u skladu sa zakonom.

Sredstva Fonda koriste se u skladu sa ovim zakonom.

Član 138.

Ako se godišnjim obračunom prihoda i rashoda Fonda utvrdi da su ukupno ostvareni prihodi Fonda veći od ostvarenih rashoda, razlika sredstava uplaćuje se na račun budžeta Republike Srbije i raspoređuje za sprovođenje programa aktivne politike zapošljavanja.

Postupak za ostvarivanje prava zaposlenih

Postupak za ostvarivanje prava iz člana 125. ovog zakona pokreće se na zahtev zaposlenog (u daljem tekstu: zahtev).

Zahtev se podnosi Fondu u roku od 15 dana od dana dostavljanja pravnosnažne odluke kojom je utvrđeno pravo na potraživanje, u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.

Član 140.

Zahtev se podnosi na posebnom obrascu.

Uz zahtev zaposleni dostavlja:

- 1) ugovor o radu, odnosno drugi akt o zasnivanju radnog odnosa, a lice kome je prestao radni odnos - akt kojim je prestao radni odnos;
- 2) akt kojim je utvrđeno pravo na potraživanje iz člana 125. stav 1. tačka 1) ovog zakona, u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak;
- 3) dokaze o postojanju potraživanja iz člana 125. stav 1. tač. 2) - 4) ovog zakona.

Sadržaj obrasca iz stava 1. ovog člana i ostalu dokumentaciju koju zaposleni treba da dostavi propisuje ministar.

Član 141.

Stečajni upravnik, poslodavac i zaposleni dužni su da na zahtev Fonda, u roku od 15 dana od dana prijema zahteva, dostave sve podatke koji su od značaja za donošenje rešenja iz člana 142. ovog zakona.

Član 142.

Upravni odbor Fonda odlučuje o zahtevu rešenjem.

Protiv rešenja može se podneti žalba u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja.

O žalbi protiv rešenja odlučuje ministar, u roku od 30 dana od dana podnošenja žalbe.

Rešenje ministra je konačno i protiv njega se može pokrenuti upravni spor.

Član 143.

Prava zaposlenog na potraživanja utvrđena u članu 125. ovog zakona neotuđiva su, lična i materijalna.

Član 144.

Zaposleni gubi pravo iz člana 125. ovog zakona:

- 1) ako mu je potraživanje iz člana 125. ovog zakona isplaćeno najmanje u visini i za vreme određeno ovim zakonom, pre izvršenja rešenja iz člana 142. ovog zakona;
- 2) ako je dao neistinite podatke u vezi sa ispunjavanjem uslova za ostvarivanje prava;
- 3) ako nije podneo zahtev u roku iz člana 139. st. 2. i 3. ovog zakona.

Povraćaj neopravdano dobijenih sredstava

Član 145.

Fond je dužan da od zaposlenog zahteva povraćaj sredstava, isplaćenih u skladu sa čl. 125. i 126. ovog zakona, uvećanih za zakonsku zateznu kamatu i troškove postupka, ako su prava stečena na osnovu neistinitih i netačnih podataka, odnosno ako zaposleni nije obavestio Fond o činjenicama koje utiču na sticanje i ostvarivanje prava utvrđenih ovim zakonom - u roku od godinu dana od dana saznanja o činjenicama koje su osnov za povraćaj sredstava.

Zaposleni je dužan da u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahteva za povraćaj sredstava izvrši povraćaj na žiro račun Fonda.

Nadzor nad zakonitošću rada

Član 146.

Nadzor nad zakonitošću rada Fonda vrši ministarstvo nadležno za rad (u daljem tekstu: ministarstvo).

X. PRAVA ZAPOSLENIH KOD PROMENE POSLODAVCA

U slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, u skladu sa zakonom, poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšti akt i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca.

Poslodavac prethodnik dužan je da poslodavca sledbenika potpuno i istinito obavesti o pravima i obavezama iz opšteg akta i ugovora o radu koji se prenose.

Poslodavac prethodnik dužan je da o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sledbenika pismenim putem obavesti zaposlene čiji se ugovor o radu prenosi.

Ako zaposleni odbije prenos ugovora o radu ili se ne izjasni u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja obaveštenja iz stava 1. ovog člana, poslodavac prethodnik može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

Poslodavac sledbenik dužan je da primenjuje opšti akt poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promene poslodavca, osim ako pre isteka tog roka:

- 1) istekne vreme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca prethodnika;
- 2) kod poslodavca sledbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor.

Poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik dužni su da najmanje 15 dana pre promene poslodavca, obaveste reprezentativni sindikat kod poslodavca o:

- 1) datumu ili predloženom datumu promene poslodavca;
- 2) razlozima za promenu poslodavca;
- 3) pravnim, ekonomskim i socijalnim posledicama promene poslodavca na položaj zaposlenih i merama za njihovo ublažavanje.

Poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik dužni su da, najmanje 15 dana pre promene poslodavca, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom, preduzmu mere u cilju ublažavanja socijalno-ekonomskih posledica na položaj zaposlenih.

Ako kod poslodavca ne postoji reprezentativni sindikat, zaposleni imaju pravo da budu neposredno obavешteni o okolnostima iz stava 1. ovog člana.

Odredbe čl. 147-151. ovog zakona primenjuju se i u slučaju promene vlasništva nad kapitalom privrednog društva ili drugog pravnog lica.

XI. VIŠAK ZAPOSLENIH

Poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: program), ako 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, i to za najmanje:

- 1) 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme;
- 2) 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vreme;
- 3) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vreme.

Program je dužan da donese i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u okviru perioda od 90 dana, iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

Poslodavac je dužan da, pre donošenja programa, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca i republičkom organizacijom nadležnom za zapošljavanje, preduzme odgovarajuće mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

Program naročito sadrži:

- 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 iz člana 154. ovog zakona i republičkoj organizaciji nadležnoj za zapošljavanje, najkasnije osam dana od dana utvrđivanja predloga programa, radi davanja mišljenja.

Program donosi upravni odbor, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan upravni odbor - direktor, odnosno preduzetnik.

Sindikat iz člana 154. ovog zakona dužan je da dostavi mišljenje na predlog programa u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga programa.

Republička organizacija nadležna za zapošljavanje dužna je da, u roku iz stava 1. ovog člana, 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 dužan da razmotri i uzme u obzir predloge republičke organizacije nadležne za zapošljavanje i mišljenje sindikata, i da ih obavesti o svom stavu u roku od osam dana.

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

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 179. tačka 9) ovog zakona, zaposlenom isplati otpremninu u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu za prvih 10 godina provedenih u radnom odnosu i četvrtine zarade zaposlenog za svaku narednu navršenu godinu rada u radnom odnosu preko 10 godina provedenih u radnom odnosu.

Zaradom u smislu člana 158. ovog zakona smatra se prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

Zaposleni kome poslodavac posle isplate otpremnine iz člana 158. ovog zakona otkáže ugovor o radu zbog prestanka potrebe za njegovim radom ostvaruje pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa propisima o zapošljavanju.

XII. KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE

Ugovorom o radu mogu da se utvrde 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 (u daljem tekstu: zabrana konkurencije).

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.

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete.

Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije u smislu člana 161. ovog zakona po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne može da bude duži od dve godine po prestanku radnog odnosa.

Zabrana konkurencije iz stava 1. ovog člana može se ugovoriti ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao poslodavcu, u skladu sa zakonom.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao.

Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim delovima.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje - utvrđuje poslodavac, u skladu sa opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa odredbama stava 5. ovog člana, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi s radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

XIV. UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:

1) ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom ili ako je učinio povredu radne obaveze koja ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu;

2) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno kršenja radne discipline, ili ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre isteka roka iz člana 180. stav 1. i člana 181. stav 2. ovog zakona.

Zaposleni kome je određen pritvor udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

Udaljenje iz člana 165. ovog zakona može da traje najduže tri meseca, a po isteku tog perioda poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkáže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi iz člana 179. tač. 2)-4) ovog zakona.

Član 168.

Za vreme privremenog udaljenja zaposlenog sa rada u smislu čl. 165. i 166. ovog zakona, zaposlenom pripada naknada zarade u visini jedne četvrtine, a ako izdržava porodicu u visini jedne trećine osnovne zarade.

Naknada zarade za vreme privremenog udaljenja sa rada u smislu člana 166. ovog zakona isplaćuje se na teret organa koji je odredio pritvor.

Zaposlenom za vreme privremenog udaljenja sa rada, u smislu čl. 165. i 166. ovog zakona, pripada razlika između iznosa naknade zarade primljene po osnovu člana 168. ovog zakona i punog iznosa osnovne zarade, i to:

- 1) ako krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravnosnažnom odlukom, ili ako pravnosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe, ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;
- 2) ako zaposlenom ne prestane radni odnos u smislu člana 179. tač. 2)-4) ovog zakona.

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. tač. 2) i 3) ovog zakona da, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne meru privremenog udaljenja sa rada bez naknade zarade, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos.

Mera udaljenja sa rada iz stava 1. ovog člana može da se izrekne u trajanju od jednog do tri radna dana.

XV. IZMENA UGOVORA O RADU

1. Izmena ugovorenih uslova rada

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks ugovora):

- 1) radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
- 2) radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca, u skladu sa članom 173. ovog zakona;
- 3) radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa članom 174. ovog zakona;
- 4) ako je zaposlenom koji je višak obezbedio ostvarivanje prava iz člana 155. stav 1. tačka 5) ovog zakona;
- 5) iz člana 33. stav 1. tač. 10), 11) i 12) ovog zakona;
- 6) u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.

Odgovarajućim poslom u smislu stava 1. tač. 1) i 3) ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne sprema koji su utvrđeni ugovorom o radu.

Uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora poslodavac je dužan da zaposlenom u pisanom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi i pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude. Zaposleni je dužan da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam radnih dana.

Smatra se da je zaposleni odbio ponudu za zaključivanje aneksa ugovora ako se ne izjasni u roku iz stava 2. ovog člana. Ako zaposleni prihvati ponudu za zaključivanje aneksa ugovora, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog ugovora.

2. Premeštaj u drugo mesto rada

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada:

- 1) ako je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestima van sedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela;
- 2) 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.

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada van slučajeva iz stava 1. ovog člana samo uz svoj pristanak.

3. Upućivanje na rad kod drugog poslodavca

Zaposleni može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca na odgovarajući posao ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom, dat u zakup poslovni prostor ili zaključen ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, a najduže godinu dana.

Zaposleni može, uz svoju saglasnost, u slučajevima iz stava 1. ovog člana i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca i duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje.

Zaposleni može da bude privremeno upućen u smislu stava 1. ovog člana u drugo mesto rada ako su ispunjeni uslovi iz člana 173. stav 1. tačka 2) ovog zakona.

Zaposleni sa poslodavcem kod koga je upućen na rad zaključuje ugovor o radu na određeno vreme.

Ugovorom o radu zaposlenom se ne mogu utvrditi manja prava od prava koja je imao kod poslodavca koji ga je uputio na rad.

Po isteku roka na koji je upućen na rad kod drugog poslodavca zaposleni ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca koji ga je uputio.

XVI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Razlozi za prestanak radnog odnosa

Radni odnos prestaje:

- 1) istekom roka za koji je zasnovan;
- 2) kad zaposleni navrší 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
- 3) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- 4) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
- 5) na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
- 6) smrću zaposlenog;
- 7) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca:

- 1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- 2) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova - danom dostavljanja pravnosnažne odluke;
- 3) ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- 4) ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primenjivanja te mere;
- 5) u slučaju prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom.

2. Sporazumni prestanak radnog odnosa

Radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma poslodavca i zaposlenog.

Pre potpisivanja sporazuma, poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

3. Otkaz od strane zaposlenog

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

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

Ako zaposleni otkáže ugovor o radu zbog, od strane poslodavca učinjene povrede obaveza utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa, kao u slučaju da mu je nezakonito prestao radni odnos.

4. Otkaz od strane poslodavca

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca, i to:

- 1) ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 2) ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu;
- 3) ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca;
- 4) ako zaposleni učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- 5) ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo ili mirovanje radnog odnosa u smislu ovog zakona;
- 6) ako zaposleni zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- 7) ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u smislu člana 171. stav 1. tač. 1) - 4) ovog zakona;
- 8) ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u vezi sa članom 33. stav 1. tačka 10) ovog zakona;
- 9) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

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

U upozorenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

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

Poslodavac je dužan da upozorenje iz člana 180. ovog zakona dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član. Sindikat je dužan da dostavi mišljenje u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja.

Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom u slučaju iz člana 179. tačka 9) ovog zakona, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od šest meseci od dana prestanka radnog odnosa.

Ako pre isteka roka iz stava 1. ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

Član 183.

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 179. ovog zakona, ne smatra se:

- 1) privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- 2) korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
- 3) odsluženje ili dosluženje vojnog roka;
- 4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog;
- 5) delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa ovim zakonom;
- 6) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

5. Postupak u slučaju otkaza

1) Rok zastarelosti

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. tač. 1), 2), 3), 5) i 6) ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom u roku od tri meseca od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od šest meseci od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. tačka 4) ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti utvrđenog zakonom za krivično delo.

2) Dostavljanje akta o otkazu ugovora o radu

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanom obliku, i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu belešku.

U slučaju iz stava 3. ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja osim ako ovim zakonom ili rešenjem nije određen drugi rok.

Zaposleni je dužan da narednog dana od dana prijema rešenja u pisanom obliku obavesti poslodavca ako želi da spor rešava pred arbitrom u smislu člana 194. ovog zakona.

3) Obaveza isplate zarade i naknade zarade

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, 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.

Isplatu obaveza iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

6. Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu

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.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme može da prestane radni odnos po isteku roka za koji je zasnovan.

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

- 1) članu saveta zaposlenih i predstavniku zaposlenih u upravnom i nadzornom odboru poslodavca;
- 2) predsedniku sindikata kod poslodavca;
- 3) imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku.

Ako predstavnik zaposlenih iz stava 1. ovog člana ne postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu.

Broj sindikalnih predstavnika koji uživaju zaštitu u smislu stava 1. tačka 3) ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sindikata sa poslodavcem, zavisno od broja članova sindikata kod poslodavca.

Poslodavac može uz saglasnost ministarstva da otkáže ugovor o radu predstavniku zaposlenih iz stava 1. ovog člana, ako odbije ponuđeni posao u smislu člana 171. stav 1. tačka 4) ovog zakona.

7. Otkazni rok i novčana naknada

Član 189.

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 179. tačka 1) ovog zakona, ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje mesec dana a najduže tri meseca (u daljem tekstu: otkazni rok), u zavisnosti od ukupnog staža osiguranja, i to:

- 1) mesec dana, ako je navršio do 10 godina staža osiguranja;
- 2) dva meseca, ako je navršio preko 10 do 20 godina staža osiguranja;
- 3) tri meseca, ako je navršio preko 20 godina staža osiguranja.

Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu.

Zaposleni može, u sporazumu sa nadležnim organom iz člana 192. ovog zakona, 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.

Ako je zaposleni pozvan na vojnu vežbu, odnosno dosluženje vojnog roka, ili ako je postao privremeno sprečen za rad u toku vremena za koje je dužan da ostane na radu, na njegov zahtev, tok tog vremena se zaustavlja i nastavlja da teče po povratku sa vežbe, odnosno vojnog roka ili po prestanku privremene sprečenosti za rad.

Član 190.

-brisan-

8. Nezakoniti otkaz

Ako sud donese pravnosnažnu odluku kojom je utvrđeno da je zaposlenom nezakonito prestao radni odnos, sud će odlučiti da se zaposleni vrati na rad, ako zaposleni to zahteva.

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

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

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

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

Poslodavac i zaposleni mogu podneti zahtev iz st. 4. i 5. ovog člana do okončanja glavne rasprave pred sudom.

XVII. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje:

1) u pravnom licu - direktor ili zaposleni koga on ovlasti;

2) kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica - preduzetnik ili zaposleni koga on ovlasti.

Ovlašćenje iz stava 1. ovog člana daje se u pisanom obliku.

Član 193.

Zaposlenom se u pisanom obliku dostavlja rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku, osim u slučaju iz člana 172. ovog zakona.

Odredbe člana 185. st. 2 - 4. ovog zakona odnose se i na postupak dostavljanja rešenja iz stava 1. ovog člana.

Zaštita pojedinačnih prava

Član 194.

Opštim aktom i ugovorom o radu može se predvideti postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog.

Sporna pitanja u smislu stava 1. ovog člana rešava arbitar.

Arbitra sporazumom određuju strane u sporu iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora.

Rok za pokretanje postupka pred arbitrom jeste tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.

Arbitar je dužan da donese odluku u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja.

Za vreme trajanja postupka pred arbitrom zbog otkaza ugovora o radu, zaposlenom miruje radni odnos.

Ako arbitar u roku iz stava 5. ovog člana ne donese odluku, rešenje o otkazu ugovora o radu postaje izvršno.

Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, odnosno predstavnik sindikata čiji je zaposleni član ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

Rok za pokretanje spora jeste 90 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

Spor pred nadležnim sudom pravnosnažno se okončava u roku od šest meseci od dana pokretanja spora.

Rokovi zastarelosti potraživanja iz radnog odnosa

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

XVIII. POSEBNE ODREDBE

1. Rad van radnog odnosa

1) Privremeni i povremeni poslovi

Poslodavac može za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa:

1) nezaposlenim licem;

2) zaposlenim koji radi nepuno radno vreme - do punog radnog vremena;

3) korisnikom starosne penzije.

Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

Poslodavac može za obavljanje privremenih i povremenih poslova da zaključi ugovor sa licem koje je član omladinske ili studentske zadruge i koje nije starije od 30 godina.

2) Ugovor o delu

Poslodavac može sa određenim licem da zaključi ugovor o delu, radi obavljanja poslova koji su van delatnosti poslodavca, a koji imaju za predmet samostalnu izradu ili opravku određene stvari, samostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog posla.

Ugovor o delu može da se zaključi i sa licem koje obavlja umetničku ili drugu delatnost u oblasti kulture u skladu sa zakonom.

Ugovor iz stava 2. ovog člana mora da bude u saglasnosti sa posebnim kolektivnim ugovorom za lica koja samostalno obavljaju delatnost u oblasti umetnosti i kulture, ako je takav kolektivni ugovor zaključen.

Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

3) Ugovor o zastupanju ili posredovanju

Poslodavac može da zaključi ugovor sa određenim licem radi obavljanja poslova zastupanja ili posredovanja.

Ugovorom o zastupanju ili posredovanju utvrđuje se pravo na naknadu za zastupanje ili posredovanje i druga međusobna prava, obaveze i odgovornosti lica koje obavlja poslove zastupanja ili posredovanja i poslodavca, u skladu sa zakonom.

Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

4) Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju

Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju poslodavac može da zaključi:

1) sa nezaposlenim licem, radi obavljanja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci;

2) sa licem koje želi da se stručno usavrši i stekne posebna znanja i sposobnosti za rad u svojoj struci, odnosno da obavi specijalizaciju, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije.

Poslodavac može licu iz stava 1. ovog člana da obezbedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Novčana naknada iz stava 2. ovog člana ne smatra se zaradom u smislu ovog zakona.

Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

5) Dopunski rad

Zaposleni koji radi sa punim radnim vremenom kod poslodavca može da zaključi ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem, a najviše do jedne trećine punog radnog vremena.

Ugovorom o dopunskom radu utvrđuje se pravo na novčanu naknadu i druga prava i obaveze po osnovu rada.

Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

2. Samozapošljavanje

Član 203.

Fizičko lice može samostalno da obavlja delatnost kao preduzetnik, u skladu sa zakonom.

3. Radna knjižica

Zaposleni ima radnu knjižicu, koju predaje poslodavcu prilikom zasnivanja radnog odnosa.

Radna knjižica je javna isprava.

Radnu knjižicu izdaje opštinska uprava.

Poslodavac je dužan da zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa.

U radnu knjižicu zabranjeno je unositi negativne podatke o zaposlenom.

Sadržinu radne knjižice, način unošenja podataka u radnu knjižicu i način vođenja registra o izdatim radnim knjižicama propisuje ministar.

XIX. ORGANIZACIJE ZAPOSLENIH I POSLODAVACA

1. Savet zaposlenih

Član 205.

Zaposleni kod poslodavca koji ima više od 50 zaposlenih mogu obrazovati savet zaposlenih, u skladu sa zakonom.

Savet zaposlenih daje mišljenje i učestvuje u odlučivanju o ekonomskim i socijalnim pravima zaposlenih, na način i pod uslovima utvrđenim zakonom i opštim aktom.

2. Sindikat zaposlenih

Zaposlenima se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja bez odobrenja, uz upis u registar.

Zaposleni pristupa sindikatu potpisivanjem pristupnice.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je član sindikata na ime sindikalne članarine odbije iznos od zarade na osnovu njegove pismene izjave i da taj iznos uplati na odgovarajući račun sindikata.

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

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

Poslodavac je dužan da sindikatu obezbedi tehničko-prostorne uslove i pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Tehničko-prostorni uslovi za obavljanje aktivnosti sindikata utvrđuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i sindikata.

Ovlašćeni predstavnik sindikata ima pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije, u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i sindikata, srazmerno broju članova sindikata.

Ako kolektivni ugovor ili sporazum iz stava 1. ovog člana nije zaključen, ovlašćeni predstavnik sindikata za obavljanje sindikalne funkcije ima pravo:

1) na 40 plaćenih časova rada mesečno ako sindikat ima najmanje 200 članova i po jedan čas mesečno za svakih sledećih 100 članova;

2) na srazmerno manje plaćenih časova ako sindikat ima manje od 200 članova.

Kolektivnim ugovorom ili sporazumom iz stava 1. ovog člana može se utvrditi da ovlašćeni predstavnik sindikata u potpunosti bude oslobođen obavljanja poslova za koje je zaključio ugovor o radu.

Ako kolektivni ugovor ili sporazum iz stava 1. ovog člana nije zaključen, predsednik podružnice i član organa sindikata imaju pravo na 50% plaćenih časova iz stava 2. ovog člana.

Sindikalni predstavnik ovlašćen za kolektivno pregovaranje, odnosno određen za člana odbora za kolektivno pregovaranje, ima pravo na plaćeno odsustvo za vreme pregovaranja.

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

Sindikalni predstavnik koji odsustvuje sa rada u skladu sa čl. 211 - 213. ovog zakona ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini osnovne zarade u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Naknadu zarade iz stava 1. ovog člana plaća poslodavac.

3. Osnivanje sindikata i udruženja poslodavaca

Sindikata, u smislu člana 6. ovog zakona, može da se osnuje u skladu sa opštim aktom sindikata.

Član 216.

Udruženje poslodavaca mogu da osnuju poslodavci koji zapošljavaju najmanje 5% zaposlenih u odnosu na ukupan broj zaposlenih u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

Sindikata i udruženje poslodavaca upisuju se u registar u skladu sa zakonom i drugim propisom.

Način upisa u registar sindikata i udruženja poslodavaca propisuje ministar.

4. Reprerentativnost sindikata

Sindikata se smatra reprerentativnim:

1) ako je osnovan i deluje na načelima slobode sindikalnog organizovanja i delovanja;

2) ako je nezavisan od državnih organa i poslodavaca;

3) ako se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora;

4) ako ima potreban broj članova na osnovu pristupnica u skladu sa čl. 219. i 220. ovog zakona;

5) ako je upisan u registar u skladu sa zakonom i drugim propisom.

Prilikom utvrđivanja reprerentativnosti na osnovu broja članova, prioritet ima poslednja potpisana pristupnica sindikatu.

Reprerentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat koji ispunjava uslove iz člana 218. ovog zakona i u koji je učlanjeno najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Reprerentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se i sindikat u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti u koji je neposredno učlanjeno najmanje 15% zaposlenih kod tog poslodavca.

Član 220.

Reprerentativnim sindikatom za teritoriju Republike Srbije, odnosno jedinice teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave, odnosno za granu, grupu, podgrupu ili delatnost, smatra se sindikat koji ispunjava uslove iz člana 218. ovog zakona i u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

5. Reprerentativnost udruženja poslodavaca

Član 221.

Udruženje poslodavaca smatra se reprerentativnim:

1) ako je upisano u registar u skladu sa zakonom;

2) ako ima potreban broj zaposlenih kod poslodavaca - članova udruženja poslodavaca, u skladu sa članom 222. ovog zakona.

Član 222.

Reprezentativnim udruženjem poslodavaca, u smislu ovog zakona, smatra se udruženje poslodavaca u koje je učlanjeno 10% poslodavca od ukupnog broja poslodavaca u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice, pod uslovom da ti poslodavci zapošljavaju najmanje 15% od ukupnog broja zaposlenih u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

6. Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca

1) Organ nadležan za utvrđivanje reprezentativnosti

Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac u prisustvu predstavnika zainteresovanih sindikata, u skladu sa ovim zakonom.

Sindikati mogu da podnesu zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti Odboru za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca (u daljem tekstu: Odbor):

- 1) ako mu nije utvrđena reprezentativnost u smislu stava 1. ovog člana u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva;
- 2) ako smatra da reprezentativnost sindikata nije utvrđena u skladu sa ovim zakonom.

Član 224.

Reprezentativnost sindikata za teritoriju Republike Srbije, odnosno jedinice teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave, odnosno u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti, i reprezentativnost udruženja poslodavaca - utvrđuje ministar, na predlog Odbora, u skladu sa ovim zakonom.

Član 225.

Odbor čine po tri predstavnika Vlade, sindikata i udruženja poslodavaca, koji se imenuju na četiri godine. Predstavnik Vlade imenuje Vlada na predlog ministra, a predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca imenuju sindikati i udruženja poslodavaca - članovi Socijalno-ekonomskog saveta.

Administrativno-stručne poslove za Odbor obavlja ministarstvo.

2) Zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti

Zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti (u daljem tekstu: zahtev) u smislu člana 223. stav 1. ovog zakona sindikat podnosi poslodavcu.

Uz zahtev se podnosi dokaz o ispunjenju uslova reprezentativnosti iz člana 218. stav 1. tač. 4) i 5) i člana 219. ovog zakona.

Član 227.

Zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti u smislu člana 223. stav 2. i člana 224. ovog zakona sindikat, odnosno udruženje poslodavaca, podnosi Odboru.

Uz zahtev se podnosi dokaz o ispunjenju uslova reprezentativnosti iz člana 218. stav 1. tač. 4) i 5) i čl. 219-222. ovog zakona, a za sindikat kod poslodavca i dokaz o ispunjenosti uslova iz člana 223. stav 2. ovog zakona.

Uz zahtev se dostavlja izjava lica ovlašćenog za zastupanje i predstavljanje sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, o broju članova.

Ukupan broj zaposlenih i poslodavaca na teritoriji određene teritorijalne jedinice, u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti utvrđuje se na osnovu podataka organa nadležnog za statistiku, odnosno drugog organa koji vodi odgovarajuću evidenciju.

Ukupan broj zaposlenih kod poslodavca utvrđuje se na osnovu potvrde poslodavca.

Poslodavac je dužan da izda potvrdu o broju zaposlenih na zahtev sindikata.

3) Postupak po zahtevu

U postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata kod poslodavca učestvuju i predstavnici sindikata osnovanih kod poslodavca.

O zahtevu iz člana 226. ovog zakona poslodavac odlučuje rešenjem na osnovu podnetih dokaza o ispunjenju uslova reprezentativnosti, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva.

Član 229.

Odbor utvrđuje da li su zahtev i dokazi podneti u skladu sa članom 227. ovog zakona.

Podnosilac zahteva dužan je da na zahtev Odbora dostavi i pristupnice sindikatu, odnosno sporazume i druge dokaze o pristupanju poslodavaca udruženju poslodavaca.

Podnosilac zahteva dužan je da u roku od 15 dana otkloni nedostatke, ako uz zahtev nisu podneti dokazi iz člana 227. ovog zakona.

Zahtev se smatra urednim i blagovremenim ako podnosilac zahteva otkloni nedostatke u roku utvrđenom u stavu 3. ovog člana.

Član 230.

Ministar na predlog Odbora donosi zaključak o odbacivanju zahteva:

- 1) ako je sindikat kod poslodavca podneo zahtev pre podnošenja zahteva za utvrđivanje reprezentativnosti poslodavcu, odnosno pre isteka roka iz člana 223. stav 2. tačka 1) ovog zakona;
- 2) ako podnosilac zahteva ne otkloni nedostatke u roku utvrđenom u članu 229. stav 3. ovog zakona.

Član 231.

Ministar donosi rešenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, na predlog Odbora, ako su ispunjeni uslovi utvrđeni ovim zakonom.

Rešenje iz stava 1. ovog člana donosi se u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva, odnosno od dana otklanjanja nedostataka u smislu člana 229. stav 3. ovog zakona.

Ministar donosi rešenje o odbijanju zahteva, na predlog Odbora, ako sindikat, odnosno udruženje poslodavaca, ne ispunjava uslove reprezentativnosti utvrđene ovim zakonom.

Protiv rešenja iz st. 1. i 3. ovog člana može se pokrenuti upravni spor.

Član 232.

Ministar može da zahteva od Odbora preispitivanje predloga o utvrđivanju reprezentativnosti, u roku od osam dana od dana dostavljanja predloga, ako oceni da nisu utvrđene sve činjenice bitne za utvrđivanje reprezentativnosti.

Odbor je dužan da se izjasni o zahtevu iz stava 1. ovog člana i dostavi konačan predlog ministru u roku od tri dana od dana dostavljanja zahteva za preispitivanje predloga Odbora.

Ministar je dužan da postupi po predlogu iz stava 2. ovog člana i donese rešenje u smislu člana 231. ovog zakona.

4) Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti

Sindikat, poslodavci i udruženje poslodavaca mogu podneti zahtev za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti po isteku roka od tri godine od dana donošenja rešenja iz člana 228. stav 2, člana 231. stav 1. i člana 232. stav 3. ovog zakona.

Preispitivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca, utvrđene rešenjem poslodavca, može se pokrenuti na inicijativu poslodavca, odnosno na zahtev drugog sindikata kod tog poslodavca.

Zahtev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca utvrđene rešenjem ministra može podneti poslodavac kod koga je osnovan sindikat čija se reprezentativnost preispituje ili drugi sindikat kod tog poslodavca.

Zahtev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata iz člana 220. ovog zakona može da podnese sindikat osnovan za teritorijalnu jedinicu, odnosno granu, grupu, podgrupu ili delatnost za koju je osnovan sindikat čija se reprezentativnost preispituje.

Zahtev za preispitivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca iz člana 222. ovog zakona može da podnese udruženje poslodavaca osnovano za granu, grupu, podgrupu ili delatnost, odnosno teritorijalnu jedinicu za koju je osnovano udruženje poslodavaca čija se reprezentativnost preispituje.

Zahtev iz člana 233. stav 2. ovog zakona podnosi se poslodavcu kod koga je osnovan sindikat čija se reprezentativnost preispituje.

Zahtev i inicijativa iz člana 233. stav 2. sadrže naziv sindikata, broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahteva preispitivanje reprezentativnosti i navođenje dokaza koji na to ukazuju.

Poslodavac je dužan da u roku od osam dana od dana prijema zahteva iz stava 1. ovog člana, odnosno pokretanja inicijative iz stava 2. ovog člana, o tome obavesti sindikat čija se reprezentativnost preispituje i zatraži da dostavi dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti u skladu sa ovim zakonom.

Sindikat je dužan da u roku od osam dana od dana prijema obaveštenja iz stava 3. ovog člana dostavi poslodavcu dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti.

Član 235.

Zahtev iz člana 233. st. 3-5. ovog zakona podnosi se Odboru i sadrži naziv sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, nivo osnivanja, broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahteva preispitivanje reprezentativnosti i navođenje dokaza koji na to ukazuju.

Odbor je dužan da u roku od osam dana od dana prijema zahteva iz stava 1. ovog člana o tome obavesti sindikat, odnosno udruženje poslodavaca, čija se reprezentativnost preispituje i zatraži da dostave dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti u skladu sa ovim zakonom.

Sindikat, odnosno udruženje poslodavaca, dužni su da, u roku od 15 dana od dana prijema obaveštenja iz stava 2. ovog člana, dostave Odboru dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti.

Postupak za preispitivanje reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, vodi se u skladu sa odredbama čl. 228-232. ovog zakona.

Član 237.

Rešenje o reprezentativnosti i rešenje o gubitku reprezentativnosti sindikata za određenu granu, grupu, podgrupu ili delatnost, odnosno za teritorijalnu jedinicu, kao i rešenje o utvrđivanju reprezentativnosti i rešenje o gubitku reprezentativnosti udruženja poslodavaca, objavljuju se u "Službenom glasniku Republike Srbije".

7. Pravna i poslovna sposobnost sindikata i udruženja poslodavaca

Sindikat i udruženje poslodavaca stiču svojstvo pravnog lica danom upisa u registar, u skladu sa zakonom i drugim propisom.

Sindikat, odnosno udruženje poslodavaca, kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom, ima:

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

XX. KOLEKTIVNI UGOVORI

1. Predmet i oblik kolektivnog ugovora

Kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom i drugim propisom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak izmena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanom obliku.

2. Vrste kolektivnih ugovora

Kolektivni ugovor može da se zaključi kao opšti, poseban, i kod poslodavca.

Opšti kolektivni ugovor i poseban kolektivni ugovor za određenu granu, grupu, podgrupu ili delatnost zaključuju se za teritoriju Republike Srbije.

Član 243.

Poseban kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju jedinice teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave.

3. Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora

Član 244.

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.

Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i javne službe zaključuju osnivač, odnosno organ koji on ovlasti, i reprezentativni sindikat.

Poseban kolektivni ugovor za lica koja samostalno obavljaju delatnost u oblasti umetnosti ili kulture (samostalni umetnici) zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat.

Poseban kolektivni ugovor za sportiste, trenere i stručnjake u sportu zaključuju reprezentativno udruženje za sportsku delatnost u fizičkoj kulturi i reprezentativni sindikat.

Kolektivni ugovor kod poslodavca za javna preduzeća i javne službe zaključuju osnivač, odnosno organ koji on ovlasti, reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje direktor.

Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje direktor, odnosno preduzetnik.

Ako 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.

Član 250.

Ako kod poslodavca nije osnovan sindikat, zarada, naknada zarade i druga primanja zaposlenih mogu da se urede sporazumom.

Sporazum se smatra zaključenim kada ga potpišu direktor, odnosno preduzetnik i predstavnik saveta zaposlenih ili zaposleni koji je dobio ovlašćenje od najmanje 50% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Sporazum prestaje da važi danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora.

4. Pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora

Član 251.

Ako u zaključivanju kolektivnog ugovora učestvuje više reprezentativnih sindikata ili reprezentativnih udruženja poslodavaca, odnosno sindikati ili udruženja poslodavaca koji su zaključili sporazum o udruživanju iz člana 249. ovog zakona, obrazuje se odbor za pregovore.

Članove odbora iz stava 1. ovog člana određuju sindikati, odnosno udruženja poslodavaca, srazmerno broju članova.

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

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

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju.

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

Za delatnosti od opšteg interesa, sporovi u zaključivanju, izmeni i dopuni i primeni kolektivnih ugovora rešavaju se u skladu sa zakonom.

Sastav, način rada i dejstvo odluke arbitraže sporazumno utvrđuju učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora.

Rok za donošenje odluke ne može biti duži od 15 dana od dana obrazovanja arbitraže.

5. Primena kolektivnih ugovora

Član 256.

Opšti i poseban kolektivni ugovor neposredno se primenjuju i obavezuju sve poslodavce koji su u vreme zaključivanja kolektivnog ugovora članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora.

Kolektivni ugovor iz stava 1. ovog člana obavezuje i poslodavce koji su naknadno postali članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora, od dana pristupanja udruženju poslodavaca.

Kolektivni ugovor obavezuje poslodavce iz st. 1. i 2. ovog člana šest meseci nakon istupanja iz udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora.

Ministar može da odluči da se kolektivni ugovor ili pojedine njegove odredbe primenjuju i na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora.

Odluku iz stava 1. ovog člana ministar može doneti ako postoji opravdani interes, a naročito:

1) radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Republici Srbiji, u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada koji predstavljaju minimum prava zaposlenih iz rada i po osnovu rada;

2) 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 najmanje 30% zaposlenih u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti.

Odluku iz stava 2. ovog člana ministar donosi na zahtev jednog od učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora čije se dejstvo proširuje, a po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta.

Ministar može, na zahtev poslodavca ili udruženja poslodavaca, da odluči da se kolektivni ugovor iz člana 257. ovog zakona 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 zahtev iz stava 2. ovog člana poslodavac ili udruženje poslodavaca dužni su da dostave dokaze o razlozima za izuzimanje od primene kolektivnog ugovora sa proširenim dejstvom.

Član 259.

Odluku o izuzimanju od primene kolektivnog ugovora ministar donosi po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta.

Član 260.

Ministar može staviti van snage odluku o proširenju dejstva kolektivnog ugovora i odluku o izuzimanju od primene kolektivnog ugovora, ako prestanu da postoje razlozi iz člana 257. stav 2. i člana 258. stav 2. ovog zakona.

Odluka iz stava 1. ovog člana donosi se po postupku za donošenje odluke o proširenom dejstvu kolektivnog ugovora, odnosno odluke o izuzimanju od primene kolektivnog ugovora.

Odluka iz čl. 257. i 259. ovog zakona prestaje da važi prestankom važenja kolektivnog ugovora, odnosno pojedinih njegovih odredaba, čije je dejstvo prošireno, odnosno izuzeto.

Član 261.

Odluka iz čl. 257, 259. i 260. ovog zakona objavljuje se u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Član 262.

Kolektivni ugovor kod poslodavca obavezuje i zaposlene kod poslodavca koji nisu članovi sindikata - potpisnika kolektivnog ugovora.

6. Važenje i otkaz kolektivnog ugovora

Kolektivni ugovor se zaključuje na period do tri godine.

Po isteku roka iz stava 1. ovog člana, kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici kolektivnog ugovora drukčije ne sporazumeju najkasnije 30 dana pre isteka važenja kolektivnog ugovora.

Važenje kolektivnog ugovora pre isteka roka iz člana 263. ovog zakona, može prestati sporazumom svih učesnika ili otkazom, na način utvrđen tim ugovorom.

U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

7. Rešavanje sporova

Sporna pitanja u primeni kolektivnih ugovora može da rešava arbitraža koju obrazuju učesnici kolektivnog ugovora, u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike.

Sastav i način rada arbitraže uređuje se kolektivnim ugovorom.

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

8. Registracija kolektivnih ugovora

Opšti i poseban kolektivni ugovor, kao i njihove izmene, odnosno dopune, registruju se kod ministarstva.

Sadržinu i postupak registracije kolektivnih ugovora propisuje ministar.

9. Objavljivanje kolektivnog ugovora

Član 267.

Opšti i poseban kolektivni ugovor objavljuju se u "Službenom glasniku Republike Srbije". Način objavljivanja drugih kolektivnih ugovora utvrđuje se tim kolektivnim ugovorima.

XXI. NADZOR

Nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

U vršenju inspeksijskog nadzora, inspektor rada je ovlašćen da rešenjem naloži poslodavcu da u određenom roku otkloni utvrđene povrede zakona, opšteg akta i ugovora o radu.

Poslodavac je dužan da, najkasnije u roku od 15 dana od dana isteka roka za otklanjanje utvrđene povrede, obavesti inspekciju rada o izvršenju rešenja.

Član 270.

Inspektor rada podneće zahtev za pokretanje prekršajnog postupka ako nađe da je poslodavac, odnosno direktor ili preduzetnik, povredom zakona ili drugih propisa kojima se uređuju radni odnosi izvršio prekršaj.

Ako inspektor rada nađe da je rešenjem poslodavca o otkazu ugovora o radu očigledno povređeno pravo zaposlenog, a zaposleni je poveo radni spor, na zahtev zaposlenog odložiće svojim rešenjem izvršenje tog rešenja - do donošenja pravnosnažne odluke suda.

Zaposleni može podneti zahtev iz stava 1. ovog člana u roku od 30 dana od dana pokretanja radnog spora.

Inspektor rada je dužan da donese rešenje o odlaganju izvršenja rešenja poslodavca o otkazu ugovora o radu u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva zaposlenog, ako su ispunjeni uslovi iz st. 1. i 2. ovog člana.

Protiv rešenja inspektora rada može se izjaviti žalba ministru u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja.

Žalba na rešenje iz člana 271. ovog zakona ne odlaže izvršenje rešenja.

Ministar je dužan da u roku od 15 dana od dana prijema žalbe odluči po žalbi.

Protiv konačnog rešenja iz člana 271. stav 1. ovog zakona ne može da se pokrene upravni spor.

XXII. KAZNENE ODREDBE

Član 273.

Novčanom kaznom od 800.000 do 1.000.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- 1) ako prekrši zabranu diskriminacije u smislu ovog zakona (čl. 18-21);
- 2) ako sa licem koje radi nije zaključio ugovor o radu ili drugi ugovor u smislu ovog zakona (član 33. i čl. 197-202);
- 3) ako zaposlenom nije dostavio fotokopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje (član 35);
- 4) ako nije isplatio zaradu, odnosno minimalnu zaradu (čl. 104. i 111);
- 5) ako nije isplatio zaradu u novcu, osim u slučaju iz člana 45. ovog zakona (član 110);
- 6) ako nije doneo program rešavanja viška zaposlenih (član 153);
- 7) ako zaposlenom otkaže ugovor o radu suprotno odredbama ovog zakona (čl. 179-181. i čl. 187. i 188);
- 8) ako do dana prestanka radnog odnosa zaposlenom ne izvrši isplatu svih dospelih zarada, naknada zarada i drugih primanja (član 186);
- 9) ako ne postupi po rešenju inspektora rada u skladu sa odredbama ovog zakona (član 271);
- 10) ako sprečava inspektora rada u vršenju inspeksijskog nadzora, odnosno na drugi način onemogućava vršenje inspeksijskog nadzora.

Novčanom kaznom od 400.000 do 500.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik .

Novčanom kaznom od 40.000 do 50.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu.

Ako se izvršenjem prekršaja iz stava 1. ovog člana nanese materijalna šteta zaposlenom ili drugom fizičkom ili pravnom licu, poslodavcu se može izreći i zaštitna mera - zabrana vršenja delatnosti, u skladu sa zakonom.

Član 274.

Novčanom kaznom od 600.000 do 1.000.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- 1) ako pozove na odgovornost predstavnika zaposlenih koji postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom (član 13);
- 2) ako zasnjuje radni odnos sa licem mlađim od 18 godina života suprotno odredbama ovog zakona (član 25);
- 3) ako nije registrovao ugovor o radu kod nadležnog organa lokalne samouprave u skladu sa odredbama ovog zakona (član 46);
- 4) ako zaposlenom odredi prekovremeni rad suprotno odredbama ovog zakona (član 53);
- 5) ako je izvršio preraspodelu radnog vremena suprotno odredbama ovog zakona (čl. 57, 59. i 60);
- 6) ako zaposlenom koji radi noću ne obezbedi obavljanje poslova u toku dana suprotno odredbama ovog zakona (član 62);
- 7) ako zaposlenom koji radi u smenama ne obezbedi izmenu smena suprotno odredbama ovog zakona (član 63);
- 8) ako zaposlenom mlađem od 18 godina života odredi da radi suprotno odredbama ovog zakona (čl. 84, 87. i 88);
- 9) ako zaposlenom između navršene 18. i 21. godine života odredi da radi suprotno odredbama ovog zakona (član 85);
- 10) ako ne obezbedi zaštitu materinstva, kao i prava po osnovu nege deteta i posebne nege deteta ili druge osobe u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 89-100);
- 11) ako zaposlenom ne isplati naknadu zarade, naknadu troškova, odnosno drugo primanje u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 114-120);
- 12) ako zaposlenom ne dostavi obračun zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (član 121);

13) ako ne vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (član 122);
14) ako zaposlenom uskrati prava iz radnog odnosa suprotno odredbama ovog zakona (član 147);
15) ako donese odluku o udaljenju zaposlenog suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposlenog udalji sa rada duže od roka propisanog ovim zakonom (čl. 165-170);
16) ako zaposlenom ponudi zaključivanje aneksa ugovora suprotno odredbama ovog zakona (čl. 171-174);
17) ako odluči o pojedinačnom pravu, obavezi ili odgovornosti zaposlenog a ne donese rešenje ili ga ne dostavi zaposlenom u skladu sa odredbama ovog zakona (član 193);
18) ako ne postupi po rešenju inspektora rada u skladu sa odredbama ovog zakona (član 269).
Novčanom kaznom od 300.000 do 500.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.
Novčanom kaznom od 30.000 do 50.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu.

Član 275.

Novčanom kaznom od 400.000 do 600.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:
1) ako zaposlenom uskrati pravo na godišnji odmor (član 68. i član 75. stav 3);
2) ako zaposlenom koji je ostvario pravo na mirovanje radnog odnosa uskrati pravo da se vrati na rad (član 79);
3) ako zaposlenom ne obezbedi obavljanje poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti, odnosno drugog odgovarajućeg posla (član 101).
Novčanom kaznom od 100.000 do 300.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.
Novčanom kaznom od 20.000 do 40.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu.

Član 276.

Novčanom kaznom od 20.000 dinara kazniće se na licu mesta poslodavac sa svojstvom pravnog lica i preduzetnik:
1) ako ne obezbedi vreme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 64. do 67);
2) ako zaposlenom uskrati pravo na otpremninu u skladu sa odredbama ovog zakona (član 158);
3) ako zaposlenom uskrati pravo na otkazni rok, odnosno naknadu zarade u skladu sa ovim zakonom (član 189);
4) ako zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu (član 204).
Novčanom kaznom od 5.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana, kazniće se odgovorno lice u pravnom licu.
Novčanu kaznu iz st. 1. i 2. ovog člana naplaćuje inspektor rada na licu mesta.

XXIII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 277.

Do donošenja podzakonskih akata iz čl. 46. stav 2, 96. stav 5, 103. stav 6, 204. stav 6, 217. stav 2. i 266. stav 2. ovog zakona, ostaju na snazi:
1) Pravilnik o načinu i postupku registrovanja ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i poslova kućnog pomoćnog osoblja ("Službeni glasnik RS", broj 1/02);
2) Pravilnik o uslovima, postupku i načinu ostvarivanja prava na odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ("Službeni glasnik RS", broj 1/02);
3) Pravilnik o načinu izdavanja i sadržaju potvrde o nastupanju privremene sprečenosti za rad zaposlenog u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju ("Službeni glasnik RS", broj 1/02);
4) Pravilnik o radnoj knjižici ("Službeni glasnik RS", broj 17/97);
5) Pravilnik o upisu sindikalnih organizacija u registar ("Službeni glasnik RS", br. 6/97, 33/97, 49/00, 18/01 i 64/04);
6) Pravilnik o registraciji kolektivnih ugovora ("Službeni glasnik RS", broj 22/97).

Poslodavac je dužan da sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos do dana stupanja na snagu ovog zakona, a nemaju zaključen ugovor o radu, zaključi ugovor o uređivanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti, koji sadrži elemente iz člana 33. stav 1. ovog zakona, osim iz tač. 4) - 8).

Ugovorom iz stava 1. ovog člana ne zasniva se radni odnos.

Član 279.

Poslodavci koji su do dana stupanja na snagu ovog zakona doneli odluku o preraspodeli radnog vremena za 2005. godinu, radno vreme zaposlenih organizovaće prema toj odluci.

Član 280.

Zaposleni koji na dan stupanja na snagu ovog zakona nije u celini iskoristio godišnji odmor za 2004. godinu, godišnji odmor za tu godinu koristi po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Postupak za otkaz ugovora o radu koji je započet, a nije okončan do dana stupanja na snagu ovog zakona, okončaće se po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Postupak za utvrđivanje viška zaposlenih koji je započet, a nije okončan do dana stupanja na snagu ovog zakona, okončaće se po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Zaposleni kome je konačnom odlukom nadležnog organa, po osnovu prestanka potrebe za njegovim radom, utvrđeno pravo na osnovu propisa koji su važili do dana stupanja na snagu ovog zakona - nastavlja da koristi to pravo prema tim propisima.

Član 283.

Zaposleni kome je do dana stupanja na snagu ovog zakona utvrđeno pravo na novčanu naknadu u smislu člana 107. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 70/01 i 73/01) - nastavlja da ostvaruje pravo na novčanu naknadu u skladu sa tim zakonom.

Odredbе kolektivnog ugovora koji je na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom, ostaju na snazi do zaključivanja kolektivnog ugovora u skladu sa ovim zakonom.

Odredbе opšteg i posebnih kolektivnih ugovora zaključenih pre 21. decembra 2001. godine, a koje su na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona i koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom ostaju na snazi do zaključivanja kolektivnih ugovora u skladu sa ovim zakonom, a najduže šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 285.

Izbor organa Fonda, u skladu sa odredbama čl. 129-136. ovog zakona, izvršiće se u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Zaposleni kojima se, u smislu člana 139. stav 2. ovog zakona, utvrdi pravo na potraživanje u periodu od dana stupanja na snagu ovog zakona do dana izbora organa Fonda - zahtev podnose u roku od 15 dana od dana izbora organa Fonda.

Član 286.

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o radu ("Službeni glasnik RS", br. 70/01 i 73/01).

Član 287.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

NAPOMENA: Samostalni članovi Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu "Službeni glasnik RS" broj 61/2005:

Član 11.

Zaposlena žena koja je započela korišćenje porodiljskog odsustva u skladu sa članom 94. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", broj 24/05) do dana stupanja na snagu ovog zakona - nastavlja da koristi pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta u skladu sa odredbama tog člana.

Pravo iz stava 1. ovog člana pripada i ocu deteta.

Član 12.

Odredbе člana 118. tač. 5) i 6) Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", broj 24/05) prestaju da se primenjuju danom stupanja na snagu ovog zakona, a primenjivaće se od 1. januara 2006. godine.

Odredbе člana 120. tač. 2) i 3) Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", broj 24/05) prestaju da važe 1. januara 2006. godine.

Član 13.

Ovaj zakon stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije", a odredba člana 4. ovog zakona primenjivaće se od 1. januara 2006. godine.

IZMENE:

Zakon o dopuni Zakona o radu

Zakon je objavljen u "Sl. glasniku RS", broj 54/2009 od 17.07.2009. godine

Član 1.

U Zakonu o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05 i 61/05), u članu 116. posle reči: "za vreme prekida rada" dodaju se zapeta i reči: "odnosno smanjenja obima rada".

Dodaju se st. 2. i 3. koji glase:

"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 naknadu zarade iz stava 1. ovog člana.

Pre davanja saglasnosti iz stava 2. ovog člana, ministar će zatražiti mišljenje reprezentativnog sindikata grane ili delatnosti osnovanog na nivou Republike."

Član 2.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".