



Коментари:

[K1](#) [K2](#) [K3](#) [K4](#) [K5](#)
[K6](#) [K7](#) [K8](#) [K9](#) [K10](#)
[K11](#) [K12](#) [K13](#) [K14](#)
[K15](#) [K16](#)

Закон о раду

Закон је објављен у "Службеном гласнику РС", бр. [24/2005](#), [61/2005](#) и [54/2009](#). Види: [Закључак УС РС, ИУ бр. 190/2005 - 22/2011-26](#). Види: [Одлуку УС РС, ИУ бр. 187/2005 - 79/2011-58](#).

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

Права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, уређују се овим законом и посебним законом, у складу са ратификованим међународним конвенцијама.

Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и колективним уговором и уговором о раду, а правилником о раду, односно уговором о раду - само када је то овим законом одређено.

+ [Судска пракса](#)

Члан 2.

Одредбе овог закона примењују се на запослене који раде на територији Републике Србије, код домаћег или страног правног, односно физичког лица (у даљем тексту: послодавац), као и на запослене који су упућени на рад у иностранство од стране послодавца ако законом није друкчије одређено.

Одредбе овог закона примењују се и на запослене у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавним службама, ако законом није друкчије одређено.

Одредбе овог закона примењују се на запослене стране држављане и лица без држављанства који раде код послодавца на територији Републике Србије, ако законом није друкчије одређено.

+ [Судска пракса](#)

+ [Правна мишљења](#)

Члан 3.

Колективним уговором код послодавца, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи учесника колективног уговора.

Правилником о раду, односно уговором о раду, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа:

1) ако код послодавца није основан синдикат или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности или није закључен споразум о удруживању у складу са овим законом;

2) ако ниједан учесник колективног уговора не покрене иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора;

3) ако учесници колективног уговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора;

4) ако синдикат, у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање колективног уговора, не прихвати иницијативу послодавца.

У случају из става 2. тачка 3) овог члана учесници колективног уговора дужни су да наставе преговоре у доброј вољи.

Правилник о раду доноси управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор - директор, односно лице које води послове у правном лицу у складу са законом (у даљем тексту: директор). Код послодавца који нема својство правног лица правилник о раду доноси послодавац или лице које он овласти (у даљем тексту: предузетник).

Правилник о раду престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора из става 1. овог члана.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 4.

Општи и посебан колективни уговор морају бити у сагласности са законом.

Колективни уговор код послодавца, правилник о раду и уговор о раду морају бити у сагласности са законом, а код послодавца из чл. 256. и 257. овог закона - и са општим и посебним колективним уговором.

+ Правна мишљења

2. Значење појединих појмова

Члан 5.

Запослени, у смислу овог закона, јесте физичко лице које је у радном односу код послодавца.

Послодавац, у смислу овог закона, јесте домаће, односно страном правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, једно или више лица.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 6.

Синдикатом, у смислу овог закона, сматра се самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса.

+ Одлуку УС РС - **Види: 79/2011-58.**

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 7.

Удружењем послодаваца, у смислу овог закона, сматра се самостална, демократска и независна организација у коју послодавци добровољно ступају ради представљања, унапређења и заштите својих пословних интереса у складу са законом.

3. Међусобни однос закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду

Члан 8.

Колективни уговор и правилник о раду (у даљем тексту: општи акт) и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 9.

Ако општи акт и поједине његове одредбе утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона.

Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог - ништаве су.

+ Правна мишљења**Члан 10.**

Посебним колективним уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим колективним уговором који обавезује послодавца који су чланови удружења послодаваца које закључује тај посебан колективни уговор.

Колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим, односно посебним колективним уговором који обавезује тог послодавца.

+ Судска пракса**Члан 11.**

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

+ Судска пракса**4. Основна права и обавезе***1) Права запослених***Члан 12.**

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са овим законом.

Запослени млађи од 18 година живота и запослени инвалид имају право на посебну заштиту.

+ Судска пракса**+ Правна мишљења****Члан 13.**

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

Члан 14.

Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом и општим актом.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

2) Обавезе запослених

Члан 15.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

3) Обавезе послодавца

Члан 16.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 15. тачка 2) овог закона и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде

запослени.

+

Судска

пракса

+ Правна мишљења

4) Обавезе послодавца и запосленог

Члан 17.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду.

+ Судска пракса

5. Забрана дискриминације

Члан 18.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

+ Судска пракса

Члан 19.

Непосредна дискриминација, у смислу овог закона, јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона којим се лице које тражи запослење, као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 18. овог закона.

Члан 20.

Дискриминација из члана 18. овог закона забрањена је у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 18. овог закона ништаве су.

Члан 21.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 22.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 18. овог закона представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Одредбе закона, општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити инвалидних лица, жена за време породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља - не сматрају се дискриминацијом.

+ Судска пракса

Члан 23.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 18 - 21. овог закона лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 24.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник доноси директор, односно предузетник.

Обавеза доношења правилника не односи се на послодавца који има 5 и мање запослених.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 25.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа за лица из става 2. овог члана која су на евиденцији незапослених коју води републичка организација надлежна за запошљавање - сноси та организација.

+ Судска пракса

Члан 26.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 27.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 15. тачка 2) овог закона.

Члан 28.

Инвалидна лица заснивају радни однос под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 29.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним овим законом и посебним законом.

+ [Правна мишљења](#)

2. Уговор о раду

Члан 30.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор, односно предузетник.

Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор, односно предузетник, у складу са чланом 192. овог закона.

+ [Судска пракса](#)

+ [Правна мишљења](#)

Члан 31.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

+ [Судска пракса](#)

+ [Правна мишљења](#)

Члан 32.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писменом облику.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

+ [Судска пракса](#)

+ Правна мишљења

Члан 33.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 12) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

+ Правна мишљења

+ Судска пракса

3. Ступање на рад

Члан 34.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 35.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

+ Правна мишљења

4. Пробни рад

Члан 36.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

+ Правна мишљења

5. Радни однос на одређено време

Члан 37.

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 38.

Уговор о раду може да се закључи за послове за које су прописани посебни услови рада само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

+ Правна мишљења

7. Радни однос са непуним радним временом

Члан 39.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

+ Правна мишљења

Члан 40.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

+ Правна мишљења

Члан 41.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

+ Правна мишљења

8. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 42.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца, односно код куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 33. овог закона, садржи и:

- 1) трајање радног времена према нормативима рада;
- 2) врсту послова и начин организовања рада;
- 3) услове рада и начин вршења надзора над радом запосленог;
- 4) висину зараде за обављени рад и рокове исплате;
- 5) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду за њихову употребу;
- 6) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- 7) друга права и обавезе.

+ Правна мишљења

Члан 43.

Рад ван просторија послодавца, односно код куће, запослени обавља сам или са члановима своје уже породице, у име и за рачун послодавца.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца, родитељи, браћа и сестре запосленог или његовог брачног друга.

Члан 44.

Послодавац може да уговори послове ван својих просторија који нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну

средину.

+ Правна мишљења

9. Радни однос са кућним помоћним особљем

Члан 45.

Радни однос може да се заснује за обављање послова кућног помоћног особља.

Уговором о раду из става 1. овог члана може да се уговори исплата дела зараде и у натура.

Исплатом дела зараде у натура сматра се обезбеђивање становања и исхране, односно само обезбеђивање становања или исхране.

Вредност дела давања у натура мора се изразити у новцу.

Најмањи проценат зараде који се обавезно обрачунава и исплаћује у новцу утврђује се уговором о раду и не може бити нижи од 50% од зараде запосленог.

Ако је зарада уговорена делом у новцу, а делом у натура, за време одсуствовања са рада уз накнаду зараде послодавац је дужан да запосленом накнаду зараде исплаћује у новцу.

Члан 46.

Уговор из чл. 42. и 45. овог закона региструје се код надлежног органа локалне самоуправе.

Начин и поступак регистровања уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља прописује министар надлежан за рад (у даљем тексту: министар).

10. Приправници

Члан 47.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

+ Правна мишљења

III. УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА

Члан 48.

Директор може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се уговором.

Лице које обавља послове директора из става 4. овог члана има право на накнаду за рад која има карактер зараде и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Уговор из ст. 2. и 4. овог члана са директором закључује у име послодавца управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор - орган који је одређен актом послодавца.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

IV. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

V. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 50.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако овим законом није друкчије одређено.

Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

[+ Правна мишљења](#)

2. Непуно радно време

Члан 51.

Непуно радно време, у смислу овог закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.

3. Скраћено радно време

Члан 52.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог - скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

[+ Правна мишљења](#)

4. Прековремени рад

Члан 53.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

[+ Судска пракса](#)

[+ Правна мишљења](#)

Члан 54.

Дежурство у здравственим установама, као прековремени рад, уређује се посебним законом.

5. Распоред радног времена

Члан 55.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 56.

Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева - радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

6. Прерасподела радног времена

Члан 57.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 58.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 59.

Запосленом који ради у смислу члана 57. овог закона, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана.

У случајевима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање десет часова непрекидно.

+ **Судска** **пракса**

+ Правна мишљења

Члан 60.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 52. овог закона.

+ **Судска** **пракса**

+ Правна мишљења

Члан 61.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

+ **Судска** **пракса**

+ Правна мишљења

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 62.



Рад који се обавља у времену од 22 часа до шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.



Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење министарства надлежног за послове рада, министарства надлежног за послове

здравља и синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

+ **Види:**
чл. 1. Закона - **61/2005-69.**

+ Судска пракса

Члан 63.

Ако је рад организован у сменама, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писмену сагласност.

+ Правна мишљења

VI. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 64.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1 - 3. овог члана урачунава се у радно време.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 65.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

2. Дневни одмор

Члан 66.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако овим законом није друкчије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 67.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

+ Правна мишљења

4. Годишњи одмор

1) Стицање права на годишњи одмор

Члан 68.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са овим законом.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

2) Дужина годишњег одмора

Члан 69.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором

о раду.
+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 70.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању - има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

+ Правна мишљења

3) Годишњи одмор у случају престанка радног односа

Члан 71.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

+ Правна мишљења

4) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 72.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години:

1) ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;

2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 68. став 2. овог закона.

+ Правна мишљења

5) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 73.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 68. став 2. овог закона, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

+ Правна мишљења

6) Годишњи одмор наставног и васпитног особља

Члан 74.

Дужина годишњег одмора наставног и васпитног особља у васпитно-образовним установама утврђује се у складу са законом.

+ Правна мишљења

7) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 75.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Ако послодавац не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

+ Правна мишљења

8) Накнада штете

Члан 76.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца утврђене општим актом и уговором о раду.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 77.



Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице и у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.



Време трајања плаћеног одсуства из става 1. овог члана утврђује се општим актом и уговором о раду.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

- 1) пет радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) два дана за сваки случај добровољног давања крви, изузимајући дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 3. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Општим актом и уговором о раду може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана, у смислу ст. 1. и 3. овог члана.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице и у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Време трајања плаћеног одсуства из става 1. овог члана утврђује се општим актом и уговором о раду.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

- 1) пет радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) два дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 3. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Општим актом и уговором о раду може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана, у смислу ст. 1. и 3. овог члана.

+

чл. 2.

Закона

-

**Види:
61/2005-69.**

+ Правна мишљења

6. Неplaћено одсуство

Члан 78.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

+ Правна мишљења

7. Мировање радног односа

Члан 79.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. овог закона;
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

+ Правна мишљења

VII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 80.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 81.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову

околину.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 82.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

+ Судска пракса

2. Заштита личних података

Члан 83.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

+ Правна мишљења

3. Заштита омладине

Члан 84.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;

2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације;

3) који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Члан 85.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из члана 84. тач. 1) и 2) овог закона само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 86.

Трошкове лекарског прегледа из члана 84. тачка 3) и члана 85. сноси послодавац.

Члан 87.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Члан 88.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим:

1) ако обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности;

2) када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

4. Заштита материнства

Члан 89.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Члан 90.

Запослена жена за време првих 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу.

Члан 91.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

Члан 92.

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености - само уз писмену сагласност запосленог.

Члан 93.

Права из чл. 91. и 92. овог закона има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

+ Судска пракса

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 94.



Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете.

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете, од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању до две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје

или више деце, као и запослена жена која има једно или двоје деце, а роди још двоје или више деце.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из ст. 4. и 5. овог члана.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана, од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

+ **чл. 3. Закона - Види: 61/2005-69.**

+ **Правна мишљења**

Члан 94а

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 94. став 2. овог закона.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 94. став 5. овог закона, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу

3. ОВОГ члана.
+ Види:
чл. 4. Закона - 61/2005-69.

+ Правна мишљења

Члан 95.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 94. став 3. овог закона има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

6. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 96.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена - накнаду зараде у складу са законом.

Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 97.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1 - 3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 98.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

+ Правна мишљења

Члан 99.

Права из члана 96. овог закона има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

+ Судска пракса

Члан 100.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

+ Правна мишљења

7. Заштита инвалида

Члан 101.

Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима - послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 102.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 101. овог закона.
+ Правна мишљења

8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 103.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању споразумно прописују министар и министар надлежан за здравље.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

VIII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 104.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана - ништави су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

+ **Види:**
Одлуку УС РС - 79/2011-58.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 105.

Зарада из члана 104. став 1. овог закона састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим накнада трошкова запосленог у вези са радом из члана 118. тач. 1)-4) и других примања из члана 119. и члана 120. тачка 1) овог закона.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 106.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 107.

Основна зарада одређује се на основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Општим актом утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка из ст. 1. и 2. овог члана.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта.

+ Правна мишљења**Члан 108.**

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:



- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице;
- 2) за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;
- 3) за прековремени рад - најмање 26% од основице;
- 4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,5% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице;
- 2) за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;
- 3) за прековремени рад - најмање 26% од основице;
- 4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,4% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

+ Правна мишљења**Члан 109.**

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

+ [Правна мишљења](#)

Члан 110.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом није друкчије одређено.

+ [Судска пракса](#)

+ [Правна мишљења](#)

3. Минимална зарада

Члан 111.



Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.

Ако послодавац и запослени уговоре минималну зараду из става 1. овог члана, послодавац је дужан да ту зараду исплати запосленом у висини утврђеној одлуком из члана 113. овог закона за месец у којем се врши исплата.

Општим колективним уговором утврђују се услови под којима послодавац и запослени могу уговорити минималну зараду.



Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.

Ако послодавац и запослени уговоре минималну зараду из става 1. овог члана, послодавац је дужан да ту зараду исплати запосленом у висини утврђеној одлуком из члана 113. овог закона за месец у којем се врши исплата.

+ [Види: чл. 6. Закона - 61/2005-69.](#)

+ [Судска пракса](#)

+ [Правна мишљења](#)

Члан 112.

Минимална зарада утврђује се одлуком социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије (у даљем тексту: Социјално-економски савет).

Ако Социјално-економски савет не донесе одлуку у року од 10 дана од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне зараде доноси Влада Републике Србије (у даљем тексту: Влада).

При утврђивању минималне зараде полази се нарочито од: трошкова живота, кретања просечне зараде у Републици Србији, егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице, стопе незапослености, кретања запослености на тржишту рада и општег нивоа економске развијености Републике Србије.

Минимална зарада утврђује се по радном часу, за период од најмање шест месеци и не може бити нижа од минималне зараде утврђене одлуком из ст. 1. и 2. овог члана за период који претходи периоду за који се утврђује минимална зарада.

Напомена Редакције: Минимална зарада за период јануар-март 2012. године износи 102,00 динара по радном часу а за период април 2012. године - фебруар 2013. године износи 115,00 динара (нето) по радном часу - види: Одлуку - 22/2012.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 113.

Одлука о висини минималне зараде из члана 112. овог закона објављује се у "Службеном гласнику Републике Србије".

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

4. Накнада зараде

Члан 114.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 115.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) најмање у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није

друкчије

одређено.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 116.



Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.



Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике.

+ чл. 1. Закона - 54/2009-26.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 117.

Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на накнаду зараде.

+ [Правна мишљења](#)

5. Накнада трошкова

Члан 118.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;
- 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- 5) за исхрану у току рада;
- 6) за регрес за коришћење годишњег одмора.

+ **Види:**
чл. 12. Закона - 61/2005-69. (тачке 5) и 6) нису се примењивале од 19.7.2005. до 31.12.2005. године)
Одлуку УС РС - 79/2011-58.

+ [Судска пракса](#)

+ [Правна мишљења](#)

6. Друга примања

Члан 119.

Послодавац је дужан да исплати, у складу са општим актом:

- 1) запосленом отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде;
- 2) запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- 3) запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

+ **Види:**
Одлуку УС РС - 79/2011-58.

Напомена Редакције: Отпремнина при одласку у пензију, према податку РС о просечној заради од 25.1.2013. године, износи најмање 195.495 динара.

+ **Судска пракса**

+ **Правна мишљења**

Члан 120.

Општим актом, односно уговором о раду може да се утврди право на:

- 1) јубиларну награду и солидарну помоћ;
- 2) накнаду за исхрану у току рада;
- 3) регрес за коришћење годишњег одмора и
- 4) друга примања.

Општим актом, односно уговором о раду може да се утврди право на:

- 1) јубиларну награду и солидарну помоћ;
- 2) - **престала да важи** -
- 3) - **престала да важи** -
- 4) друга примања.

+ **Види:**
чл. 12. Закона - 61/2005-69. (тачке 2) и 3) престале да важе 1.1.2006. године)

+ **Судска пракса**

+ **Правна мишљења**

7. Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 121.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

8. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 122.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.

Евиденцију оверава директор, односно предузетник или запослени кога они овласте.

Евиденцију потписује запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

9. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 123.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

IX. ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

Члан 124.

Право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је покренут стечајни поступак (у даљем тексту: потраживање), у складу са овим законом, има запослени који је био у радном односу на дан покретања стечајног поступка и лице које је било у радном односу у периоду за који се остварују права утврђена овим законом.

Права из става 1. овог члана остварују се у складу са овим законом, ако нису исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

Ако су права из става 1. овог члана делимично исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак, запосленом припада право на разлику до нивоа права утврђених по овом закону.

+ **Правна мишљења**

Члан 125.

Запослени има право на исплату:

1) зараде и накнаде зараде за време одсутности са рада због привремене спречености за рад по прописима о здравственом осигурању коју је био дужан да исплати послодавац у складу са овим законом, за последњих девет месеци пре покретања стечајног поступка;

2) накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор кривицом послодавца, за календарску годину у којој је покренут стечајни поступак, ако је то право имао пре покретања стечајног поступка;

3) отпремнине због одласка у пензију у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, ако је право на пензију остварио пре покретања стечајног поступка;

4) накнаде штете на основу одлуке суда донете у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, због повреде на раду или професионалног обољења, ако је та одлука постала правноснажна пре покретања стечајног поступка.

Запослени има право и на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање за исплате из става 1. тачка 1) овог члана, у складу са прописима о обавезном социјалном осигурању.

+ **Судска пракса**

+ **Правна мишљења**

Члан 126.

Зарада и накнада зараде из члана 125. став 1. тачка 1) овог закона исплаћује се у висини минималне зараде.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор из члана 125. став 1. тачка 2) овог закона исплаћује се у висини минималне зараде.

Отпремнина због одласка у пензију из члана 125. став 1. тачка 3) овог закона исплаћује се у висини три просечне зараде у привреди републике.

Накнада штете из члана 125. став 1. тачка 4) овог закона исплаћује се у висини накнаде утврђене одлуком суда.

Оснивање Фонда солидарности

Члан 127.

За остваривање права из члана 125. овог закона оснива се Фонд солидарности (у даљем тексту: Фонд).

Делатност Фонда је обезбеђивање и исплата потраживања у складу са овим законом.

Фонд има својство правног лица и послује као јавна служба.

Седиште Фонда је у Београду.

+ Судска пракса

Члан 128.

Средства за оснивање и почетак рада Фонда обезбеђују се у буџету Републике Србије.

Фонд почиње са радом даном уписа у регистар, у складу са законом.

Органи Фонда

Члан 129.

Органи Фонда су:

- 1) управни одбор;
- 2) надзорни одбор;
- 3) директор.

Члан 130.

Управни одбор Фонда има шест чланова, и то: два представника Владе, два представника репрезентативних синдиката и два представника репрезентативних удружења послодаваца, основаних за територију Републике Србије.

Сваки члан управног одбора Фонда има свог заменика који га замењује у случају одсутности.

Чланове управног одбора Фонда и њихове заменике именује Влада на период од четири године, и то:

- 1) представнике Владе на предлог министра;
- 2) представнике синдиката и удружења послодаваца, на предлог репрезентативних синдиката, односно репрезентативних удружења послодаваца, чланова Социјално-економског савета.

Управни одбор из реда својих чланова бира председника и заменика председника управног одбора.

Члан 131.

Начин рада, као и друга питања од значаја за рад управног одбора, уређују се статутом и општим актом Фонда.

Члан 132.

Управни одбор:

1) доноси статут и друге опште акте Фонда, ако овим законом није друкчије одређено;

2) доноси финансијски план и усваја годишњи обрачун Фонда;

3) именује директора Фонда;

4) обавља друге послове утврђене овим законом и статутом Фонда.

Влада даје сагласност на статут Фонда, финансијски план и годишњи обрачун Фонда и одлуку о именовању директора Фонда.

Управни одбор подноси извештај о пословању Фонда Влади најкасније до 31. марта текуће године за претходну годину.

Члан 133.

Надзорни одбор Фонда има три члана, и то: једног представника Владе, једног представника репрезентативних синдиката и једног представника репрезентативних удружења послодаваца, основаних за територију Републике Србије.

Сваки члан надзорног одбора Фонда има свог заменика, који га замењује у случају одсутности.

Чланове надзорног одбора Фонда и њихове заменике именује Влада на период од четири године, и то:

1) представника Владе на предлог министра;

2) представнике синдиката и удружења послодаваца, на предлог репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца, чланова Социјално-економског савета.

Надзорни одбор из реда својих чланова бира председника и заменика председника надзорног одбора.

Члан 134.

Надзорни одбор:

1) врши надзор над финансијским пословањем Фонда;

2) врши увид у спровођење закона и других прописа у вези са финансијским пословањем Фонда;

3) врши увид у спровођење одлука управног одбора;

4) обавља и друге послове утврђене овим законом и статутом Фонда.

Надзорни одбор подноси извештај о финансијском пословању Фонда Влади најкасније до 31. марта текуће године за претходну годину.

Члан 135.

Директор Фонда:

- 1) организује рад и пословање у Фонду и одговара за законитост рада у Фонду;
- 2) представља и заступа Фонд;
- 3) извршава одлуке управног одбора Фонда;
- 4) доноси акт о организацији и систематизацији послова у Фонду, уз сагласност Владе;
- 5) руководи радом запослених у Фонду;
- 6) врши и друге послове у складу са овим законом и статутом Фонда.

Члан 136.

Административно-стручне послове за Фонд обављају запослени у Фонду.

На запослене из става 1. овог члана примењују се прописи о радним односима у државним органима.

Финансирање Фонда

Члан 137.

Приходи Фонда су средства из буџета Републике Србије и других извора у складу са законом.

Средства Фонда користе се у складу са овим законом.

Члан 138.

Ако се годишњим обрачуном прихода и расхода Фонда утврди да су укупно остварени приходи Фонда већи од остварених расхода, разлика средстава уплаћује се на рачун буџета Републике Србије и распоређује за спровођење програма активне политике запошљавања.

Поступак за остваривање права запослених

Члан 139.

Поступак за остваривање права из члана 125. овог закона покреће се на захтев запосленог (у даљем тексту: захтев).

Захтев се подноси Фонду у року од 15 дана од дана достављања правноснажне одлуке којом је утврђено право на потраживање, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 140.

Захтев се подноси на посебном обрасцу.

Уз захтев запослени доставља:

- 1) уговор о раду, односно други акт о заснивању радног односа, а лице коме је престао радни однос - акт којим је престао радни однос;
- 2) акт којим је утврђено право на потраживање из члана 125. став 1. тачка 1) овог закона, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак;
- 3) доказе о постојању потраживања из члана 125. став 1. тач. 2) - 4) овог закона.

Садржај обрасца из става 1. овог члана и осталу документацију коју запослени треба да достави прописује министар.

Члан 141.

Стечајни управник, послодавац и запослени дужни су да на захтев Фонда, у року од 15 дана од дана пријема захтева, доставе све податке који су од значаја за доношење решења из члана 142. овог закона.

Члан 142.

Управни одбор Фонда одлучује о захтеву решењем.

Против решења може се поднети жалба у року од осам дана од дана достављања решења.

О жалби против решења одлучује министар, у року од 30 дана од дана подношења жалбе.

Решење министра је коначно и против њега се може покренути управни спор.

Члан 143.

Права запосленог на потраживања утврђена у члану 125. овог закона неопуђива су, лична и материјална.

Члан 144.

Запослени губи право из члана 125. овог закона:

- 1) ако му је потраживање из члана 125. овог закона исплаћено најмање у висини и за време одређено овим законом, пре извршења решења из члана 142. овог закона;
- 2) ако је дао неистините податке у вези са испуњавањем услова за остваривање права;
- 3) ако није поднео захтев у року из члана 139. ст. 2. и 3. овог закона.

Повраћај неоправдано добијених средстава

Члан 145.

Фонд је дужан да од запосленог захтева повраћај средстава, исплаћених у складу са чл. 125. и 126. овог закона, увећаних за законску затезну камату и трошкове поступка, ако су права стечена на основу неистинитих и нетачних

података, односно ако запослени није обавестио Фонд о чињеницама које утичу на стицање и остваривање права утврђених овим законом - у року од годину дана од дана сазнања о чињеницама које су основ за повраћај средстава.

Запослени је дужан да у року од 30 дана од дана достављања захтева за повраћај средстава изврши повраћај на жиро рачун Фонда.

Надзор над законитошћу рада

Члан 146.

Надзор над законитошћу рада Фонда врши министарство надлежно за рад (у даљем тексту: министарство).

Х. ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 147.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

+ [Судска пракса](#)

+ [Правна мишљења](#)

Члан 148.

Послодавац претходник дужан је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама из општег акта и уговора о раду који се преносе.

+ [Судска пракса](#)

+ [Правна мишљења](#)

Члан 149.

Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писменим путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

Ако запослени одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавештења из става 1. овог члана, послодавац претходник може запосленом да откаже уговор о раду.

+ [Судска пракса](#)

+ [Правна мишљења](#)

Члан 150.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, осим ако пре истека тог рока:

- 1) истекне време на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника;
- 2) код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 151.

Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да најмање 15 дана пре промене послодавца, обавесте репрезентативни синдикат код послодавца о:

- 1) датуму или предложеном датуму промене послодавца;
- 2) разлозима за промену послодавца;
- 3) правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање.

Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да, најмање 15 дана пре промене послодавца, у сарадњи са репрезентативним синдикатом, предузму мере у циљу ублажавања социјално-економских последица на положај запослених.

Ако код послодавца не постоји репрезентативни синдикат, запослени имају право да буду непосредно обавештени о околностима из става 1. овог члана.

+ Судска пракса

Члан 152.

Одредбе чл. 147 - 151. овог закона примењују се и у случају промене власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица.

+ Правна мишљења

XI. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 153.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање:

- 1) десет запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време;
- 2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време;

3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 154.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 155.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату из члана 154. овог закона и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм доноси управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор - директор, односно предузетник.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 156.

Синдикат из члана 154. овог закона дужан је да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Републичка организација надлежна за запошљавање дужна је да, у року из става 1. овог члана, достави послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди

преквалификација, доквалификација, samozapošljavanje и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

+ [Правна мишљења](#)

Члан 157.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

+ [Судска пракса](#)

+ [Правна мишљења](#)

Члан 158.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. тачка 9) овог закона, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.

Отпремнина не може бити нижа од трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. тачка 9) овог закона, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.

Отпремнина из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу.

+ [Чл. 7. Закона - Види: 61/2005-69.](#)

+ [Судска пракса](#)

+ [Правна мишљења](#)

Члан 159.

Зарадом у смислу члана 158. овог закона сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

+ [Судска пракса](#)

+ Правна мишљења

Члан 160.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 158. овог закона откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

+ **Судска пракса**

+ Правна мишљења

XII. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 161.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Општим актом и уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције, у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

+ **Судска пракса**

+ Правна мишљења

Члан 162.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу члана 161. овог закона по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

+ **Судска пракса**

+ Правна мишљења

XIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 163.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу, у складу са законом.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује - утврђује послодавац, у складу са општим актом, односно уговором о раду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 164.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и општим актом.

+ Судска пракса

XIV. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 165.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

2) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. и члана 181. став 2. овог закона.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 166.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.
+ Судска пракса

Члан 167.

Удаљење из члана 165. овог закона може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. тач. 2) - 4) овог закона.

+ Правна мишљења

Члан 168.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 165. и 166. овог закона, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 166. овог закона исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

+ Судска пракса

Члан 169.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 165. и 166. овог закона, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 168. овог закона и пуног износа основне зараде, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 179. тач. 2) - 4) овог закона.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 170.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. тач. 2) и 3) овог закона да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

XV. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 171.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. овог закона;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. овог закона;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) овог закона;
- 5) из члана 33. став 1. тач. 10), 11) и 12) овог закона;
- 6) у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 172.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писменом облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

2. Премештај у друго место рада

Члан 173.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- 1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;
- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који

омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става

1. овог члана само уз свој пристанак.
+ Судска пракса

+ Правна мишљења

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 174.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 173. став 1. тачка 2) овог закона.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

+ Правна мишљења

XVI. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 175.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;

7) у другим случајевима утврђеним законом.
+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 176.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне одлуке;

3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;

5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.
+ Судска пракса

+ Правна мишљења

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 177.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писменим путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

3. Отказ од стране запосленог

Члан 178.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

4. Отказ од стране послодавца

Члан 179.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;

3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;

5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог закона;

6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1) - 4) овог закона;

8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) овог закона;

9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 180.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. тач. 1) - 6) овог закона запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 181.

Послодавац је дужан да упозорење из члана 180. овог закона достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 182.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. тачка 9) овог закона, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 183.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. овог закона, не сматра се:

1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3) одслужење или дослужење војног рока;

4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;

5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;

б) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

+ Правна мишљења

5. Поступак у случају отказа

1) Рок застарелости

Члан 184.

Отказ уговора о раду из члана 179. тач. 1), 2), 3), 5) и 6) овог закона послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. тачка 4) овог закона послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

2) Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 185.

Уговор о раду отказује се решењем, у писменом облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. овог закона.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

3) Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 186.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 187.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 188.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то:

1) члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца;

2) председнику синдиката код послодавца;

3) именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1. тачка 3) овог члана утврђује се колективним уговором, односно споразумом синдиката са послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код послодавца.

Послодавац може уз сагласност министарства да откаже уговор о раду представнику запослених из става 1. овог члана, ако одбије понуђени посао у смислу члана 171. став 1. тачка 4) овог закона.

+ Одлуку УС РС - Види: 792011-58.

+ Судска пракса

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 189.



Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. тачка 1) овог закона, има право и дужност да остане на раду у трајању до 30 дана, (у даљем тексту: отказни рок).

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Трајање отказног рока утврђује се општим актом и уговором о раду.

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 192. овог закона, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока до 30 дана, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. тачка 1) овог закона, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- 1) месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 3) три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 192. овог закона, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености

за

рад.

+

Види:

чл. 8. Закона - 61/2005-69.

Члан 190.



У случају отказа из члана 179. тачка 1) овог закона, запосленом престаје радни однос исплатом новчане накнаде и то:



- 1) у висини једне зараде - до две године непрекидног рада код послодавца;
- 2) у висини две зараде - од две до 10 година непрекидног рада код послодавца;
- 3) у висини три зараде - од 10 до 20 година непрекидног рада код послодавца;
- 4) у висини четири зараде преко 20 година непрекидног рада код послодавца.

- брисан -

+

чл. 9. Закона - 61/2005-69.

Види:

8. Незаконити отказ

Члан 191.



Ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева.



Поред враћања на рад, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и уговору о раду и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

Ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева.

Поред враћања на рад, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и уговору о раду и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

Ако суд утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на његов захтев обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада које би запослени остварио да ради, и то зависно од временаведеног у радном односу и година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице.

Одлуку из става 4. овог члана суд може донети и на захтев послодавца, ако постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе уговорне стране, није могућ, с тим да се накнада штете запосленом досуђује у двоструком износу од износа који се утврђује у складу са ставом 4. овог члана.

Послодавац и запослени могу поднети захтев из ст. 4. и 5. овог члана до окончања главне расправе пред судом.

+ **чл. 10. Закона** - **Види: 61/2005-69.**

+ **Судска пракса**

+ **Правна мишљења**

XVII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 192.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује:

- 1) у правном лицу - директор или запослени кога он овласти;
- 2) код послодавца који нема својство правног лица - предузетник или запослени кога он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику.

+ **Судска пракса**

+ **Правна мишљења**

Члан 193.

Запосленом се у писменом облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 172. овог закона.

Одредбе члана 185. ст. 2 - 4. овог закона односе се и на поступак достављања решења из става 1. овог члана.

+ **Судска пракса**

+ **Правна мишљења**

Заштита појединачних права

Члан 194.

Општим актом и уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

+ **Правна мишљења**

Члан 195.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора јесте 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Спор пред надлежним судом правноснажно се окончава у року од шест месеци од дана покретања спора.

+ **Судска пракса**

+ **Правна мишљења**

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 196.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

+ **Правна мишљења**

XVIII. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Рад ван радног односа

1) Привремени и повремени послови

Члан 197.

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- 1) незапосленим лицем;

- 2) запосленим који ради непуно радно време - до пуног радног времена;
3) корисником старосне пензије.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

+ [Одлуку](#) УС РС - **Види:**
792011-58.

+ _____ **Судска** _____ **пракса**

+ [Правна мишљења](#)

Члан 198.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге и које није старије од 30 година.

+ [Одлуку](#) УС РС - **Види:**
792011-58.

+ _____ **Судска** _____ **пракса**

+ [Правна мишљења](#)

2) Уговор о делу

Члан 199.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

Уговор из става 2. овог члана мора да буде у сагласности са посебним колективним уговором за лица која самостално обављају делатност у области уметности и културе, ако је такав колективни уговор закључен.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

+ [Правна мишљења](#)

3) Уговор о заступању или посредовању

Члан 200.

Послодавац може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на накнаду за заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности

лица које обавља послове заступања или посредовања и послодавца, у складу са законом.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писменом облику.

+ Правна мишљења

4) Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 201.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању послодавац може да закључи:

1) са незапосленим лицем, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци;

2) са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.

Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог закона.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

5) Допунски рад

Члан 202.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

+ Правна мишљења

2. Самозапошљавање

Члан 203.

Физичко лице може самостално да обавља делатност као предузетник, у складу са законом.

3. Радна књижица

Члан 204.

Запослени има радну књижицу, коју предаје послодавцу приликом заснивања радног односа.

Радна књижица је јавна исправа.

Радну књижицу издаје општинска управа.

Послодавац је дужан да запосленом врати уредно попуњену радну књижицу на дан престанка радног односа.

У радну књижицу забрањено је уносити негативне податке о запосленом.

Садржину радне књижице, начин уношења података у радну књижицу и начин вођења регистра о издатим радним књижицама прописује министар.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

XIX. ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА

1. Савет запослених

Члан 205.

Запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савет запослених, у складу са законом.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин и под условима утврђеним законом и општим актом.

2. Синдикат запослених

Члан 206.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

+ Правна мишљења

Члан 207.

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

+ Правна мишљења

Члан 208.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

+ Судска пракса

Члан 209.

Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Члан 210.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.

+ Правна мишљења

Члан 211.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, овлашћени представник синдиката за обављање синдикалне функције има право:

1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Колективним уговором или споразумом из става 1. овог члана може се утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из става 2. овог члана.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 212.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 213.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Члан 214.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 211 - 213. овог закона има право на накнаду зараде најмање у висини основне зараде у складу са општим актом и уговором о раду.

Накнаду зараде из става 1. овог члана плаћа послодавац.
+ Правна мишљења

3. Оснивање синдиката и удружења послодаваца

Члан 215.

Синдикат, у смислу члана 6. овог закона, може да оснује у складу са општим актом синдиката.

+ Правна мишљења

Члан 216.

Удружење послодаваца могу да оснују послодавци који запошљавају најмање 5% запослених у односу на укупан број запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

Члан 217.

Синдикат и удружење послодаваца уписују се у регистар у складу са законом и другим прописом.

Начин уписа у регистар синдиката и удружења послодаваца прописује министар.

+ Судска пракса

4. Репрезентативност синдиката

Члан 218.

Синдикат се сматра репрезентативним:

- 1) ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања;
- 2) ако је независан од државних органа и послодаваца;
- 3) ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;

4) ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са чл. 219. и 220. овог закона;

5) ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописом.

Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, приоритет има последња потписана приступница синдикату.

+ Судска пракса

Члан 219.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се и синдикат у грани, групи, подгрупи или делатности у који је непосредно учлањено најмање 15% запослених код тог послодавца.

Члан 220.

Репрезентативним синдикатом за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно за грану, групу, подгрупу или делатност, сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање 10% запослених од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

5. Репрезентативност удружења послодаваца

Члан 221.

Удружење послодаваца сматра се репрезентативним:

1) ако је уписано у регистар у складу са законом;

2) ако има потребан број запослених код послодаваца - чланова удружења послодаваца, у складу са чланом 222. овог закона.

Члан 222.

Репрезентативним удружењем послодаваца, у смислу овог закона, сматра се удружење послодаваца у које је учлањено 10% послодавца од укупног броја послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице, под условом да ти послодавци запошљавају најмање 15% од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

6. Утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца

1) Орган надлежан за утврђивање репрезентативности

Члан 223.

Репрезентативност синдиката код послодавца утврђује послодавац у присуству представника заинтересованих синдиката, у складу са овим законом.

Синдикат може да поднесе захтев за утврђивање репрезентативности Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца (у даљем тексту: Одбор):

1) ако му није утврђена репрезентативност у смислу става 1. овог члана у року од 15 дана од дана подношења захтева;

2) ако сматра да репрезентативност синдиката није утврђена у складу са овим законом.

+ Правна мишљења

Члан 224.

Репрезентативност синдиката за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно у грани, групи, подгрупи или делатности, и репрезентативност удружења послодавца - утврђује министар, на предлог Одбора, у складу са овим законом.

+ Правна мишљења

Члан 225.

Одбор чине по три представника Владе, синдиката и удружења послодавца, који се именују на четири године.

Представнике Владе именује Влада на предлог министра, а представнике синдиката и удружења послодавца именују синдикати и удружења послодавца - чланови Социјално-економског савета.

Административно-стручне послове за Одбор обавља министарство.

2) Захтев за утврђивање репрезентативности

Члан 226.

Захтев за утврђивање репрезентативности (у даљем тексту: захтев) у смислу члана 223. став 1. овог закона синдикат подноси послодавцу.

Уз захтев се подноси доказ о испуњењу услова репрезентативности из члана 218. став 1. тач. 4) и 5) и члана 219. овог закона.

+ Правна мишљења

Члан 227.

Захтев за утврђивање репрезентативности у смислу члана 223. став 2. и члана 224. овог закона синдикат, односно удружење послодавца, подноси Одбору.

Уз захтев се подноси доказ о испуњењу услова репрезентативности из члана 218. став 1. тач. 4) и 5) и чл. 219 - 222. овог закона, а за синдикат код послодавца и доказ о испуњености услова из члана 223. став 2. овог закона.

Уз захтев се доставља изјава лица овлашћеног за заступање и представљање синдиката, односно удружења послодаваца, о броју чланова.

Укупан број запослених и послодаваца на територији одређене територијалне јединице, у грани, групи, подгрупи или делатности утврђује се на основу података органа надлежног за статистику, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију.

Укупан број запослених код послодавца утврђује се на основу потврде послодавца.

Послодавац је дужан да изда потврду о броју запослених на захтев синдиката.

3) Поступак по захтеву

Члан 228.

У поступку утврђивања репрезентативности синдиката код послодавца учествују и представници синдиката основаних код послодавца.

О захтеву из члана 226. овог закона послодавац одлучује решењем на основу поднетих доказа о испуњењу услова репрезентативности, у року од 15 дана од дана подношења захтева.

+ Правна мишљења

Члан 229.

Одбор утврђује да ли су захтев и докази поднети у складу са чланом 227. овог закона.

Подносилац захтева дужан је да на захтев Одбора достави и приступнице синдикату, односно споразуме и друге доказе о приступању послодаваца удружењу послодаваца.

Подносилац захтева дужан је да у року од 15 дана отклони недостатке, ако уз захтев нису поднети докази из члана 227. овог закона.

Захтев се сматра уредним и благовременим ако подносилац захтева отклони недостатке у року утврђеном у ставу 3. овог члана.

Члан 230.

Министар на предлог Одбора доноси закључак о одбацивању захтева:

1) ако је синдикат код послодавца поднео захтев пре подношења захтева за утврђивање репрезентативности послодавцу, односно пре истека рока из члана 223. став 2. тачка 1) овог закона;

2) ако подносилац захтева не отклони недостатке у року утврђеном у члану 229. став 3. овог закона.

Члан 231.

Министар доноси решење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца, на предлог Одбора, ако су испуњени услови утврђени овим законом.

Решење из става 1. овог члана доноси се у року од 15 дана од дана подношења захтева, односно од дана отклањања недостатака у смислу члана 229. став 3. овог закона.

Министар доноси решење о одбијању захтева, на предлог Одбора, ако синдикат, односно удружење послодаваца, не испуњава услове репрезентативности утврђене овим законом.

Против решења из ст. 1. и 3. овог члана може се покренути управни спор.
+ Правна мишљења

Члан 232.

Министар може да захтева од Одбора преиспитивање предлога о утврђивању репрезентативности, у року од осам дана од дана достављања предлога, ако оцени да нису утврђене све чињенице битне за утврђивање репрезентативности.

Одбор је дужан да се изјасни о захтеву из става 1. овог члана и достави коначан предлог министру у року од три дана од дана достављања захтева за преиспитивање предлога Одбора.

Министар је дужан да поступи по предлогу из става 2. овог члана и донесе решење у смислу члана 231. овог закона.

+ Правна мишљења

4) Преиспитивање утврђене репрезентативности

Члан 233.

Синдикат, послодавци и удружење послодаваца могу поднети захтев за преиспитивање утврђене репрезентативности по истеку рока од три године од дана доношења решења из члана 228. став 2, члана 231. став 1. и члана 232. став 3. овог закона.

Преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца, утврђене решењем послодавца, може се покренути на иницијативу послодавца, односно на захтев другог синдиката код тог послодавца.

Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца утврђене решењем министра може поднети послодавац код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује или други синдикат код тог послодавца.

Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката из члана 220. овог закона може да поднесе синдикат основан за територијалну јединицу, односно грану, групу, подгрупу или делатност за коју је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује.

Захтев за преиспитивање репрезентативности удружења послодаваца из члана 222. овог закона може да поднесе удружење послодаваца основано за грану, групу, подгрупу или делатност, односно територијалну јединицу за коју је основано удружење послодаваца чија се репрезентативност преиспитује.

+ Правна мишљења

Члан 234.

Захтев из члана 233. став 2. овог закона подноси се послодавцу код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује.

Захтев и иницијатива из члана 233. став 2. садрже назив синдиката, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују.

Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева из става 1. овог члана, односно покретања иницијативе из става 2. овог члана, о томе обавести синдикат чија се репрезентативност преиспитује и затражи да достави доказе о испуњавању услова репрезентативности у складу са овим законом.

Синдикат је дужан да у року од осам дана од дана пријема обавештења из става 3. овог члана достави послодавцу доказе о испуњавању услова репрезентативности.

+ Правна мишљења

Члан 235.

Захтев из члана 233. ст. 3 - 5. овог закона подноси се Одбору и садржи назив синдиката, односно удружења послодаваца, ниво оснивања, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују.

Одбор је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева из става 1. овог члана о томе обавести синдикат, односно удружење послодаваца, чија се репрезентативност преиспитује и затражи да доставе доказе о испуњавању услова репрезентативности у складу са овим законом.

Синдикат, односно удружење послодаваца, дужни су да, у року од 15 дана од дана пријема обавештења из става 2. овог члана, доставе Одбору доказе о испуњавању услова репрезентативности.

Члан 236.

Поступак за преиспитивање репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца, води се у складу са одредбама чл. 228. - 232. овог закона.

+ Правна мишљења

Члан 237.

Решење о репрезентативности и решење о губитку репрезентативности синдиката за одређену грану, групу, подгрупу или делатност, односно за територијалну јединицу, као и решење о утврђивању репрезентативности и решење о губитку репрезентативности удружења послодаваца, објављују се у "Службеном гласнику Републике Србије".

7. Правна и пословна способност синдиката и удружења послодаваца

Члан 238.

Синдикат и удружење послодаваца стичу својство правног лица даном уписа у регистар, у складу са законом и другим прописом.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 239.

Синдикат, односно удружење послодаваца, коме је утврђена репрезентативност у складу са овим законом, има:

- 1) право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу;
- 2) право на учешће у решавању колективних радних спорова;
- 3) право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу;
- 4) друга права, у складу са законом.

+ Правна мишљења

XX. КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

1. Предмет и облик колективног уговора

Члан 240.

Колективним уговором, у складу са законом и другим прописом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Колективни уговор закључује се у писменом облику.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

2. Врсте колективних уговора

Члан 241.

Колективни уговор може да се закључи као општи, посебан, и код послодавца.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 242.

Општи колективни уговор и посебан колективни уговор за одређену грану, групу, подгрупу или делатност закључују се за територију Републике Србије.

Члан 243.

Посебан колективни уговор закључује се за територију јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе.

3. Учесници у закључивању колективног уговора

Члан 244.

Општи колективни уговор закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за територију Републике Србије.

Члан 245.

Посебан колективни уговор за грану, групу, подгрупу или делатност закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за грану, групу, подгрупу или делатност.

Посебан колективни уговор за територију јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за територијалну јединицу за коју се закључује колективни уговор.

Члан 246.

Посебан колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, и репрезентативни синдикат.

Посебан колективни уговор за лица која самостално обављају делатност у области уметности или културе (самостални уметници) закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат.

Посебан колективни уговор за спортисте, тренере и стручњаке у спорту закључују репрезентативно удружење за спортску делатност у физичкој култури и репрезентативни синдикат.

Члан 247.

Колективни уговор код послодавца за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује директор.

+ Правна мишљења

Члан 248.

Колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца. У име послодавца колективни уговор потписује директор, односно предузетник.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 249.

Ако ниједан од синдиката, односно ниједно од удружења послодаваца, не испуњава услове репрезентативности у смислу овог закона, синдикати односно удружења послодаваца могу закључити споразум о удруживању, ради испуњења услова репрезентативности утврђених овим законом и учествовања у закључивању колективног уговора.

Члан 250.

Ако код послодавца није основан синдикат, зарада, накнада зараде и друга примања запослених могу да се уреде споразумом.

Споразум се сматра закљученим када га потпишу директор, односно предузетник и представник савета запослених или запослени који је добио овлашћење од најмање 50% од укупног броја запослених код послодавца.

Споразум престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора.

+ Правна мишљења

4. Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 251.

Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката или репрезентативних удружења послодаваца, односно синдикати или удружења послодаваца који су закључили споразум о удруживању из члана 249. овог закона, образује се одбор за преговоре.

Чланове одбора из става 1. овог члана одређују синдикати, односно удружења послодаваца, сразмерно броју чланова.

+ Правна мишљења

Члан 252.

У поступку преговарања ради закључивања колективног уговора код послодавца репрезентативни синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца, ради изражавања интереса запослених који су учлањени у тај синдикат.

Члан 253.

Представници синдиката и послодаваца, односно удружења послодаваца, који учествују у преговарању за закључивање колективног уговора и закључују колективни уговор морају да имају овлашћење својих органа.

Члан 254.

Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају.

Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорних питања.

За делатности од општег интереса, спорови у закључивању, измени и допуни и примени колективних уговора решавају се у складу са законом.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 255.

Састав, начин рада и дејство одлуке арбитраже споразумно утврђују учесници у закључивању колективног уговора.

Рок за доношење одлуке не може бити дужи од 15 дана од дана образовања арбитраже.

5. Примена колективних уговора

Члан 256.

Општи и посебан колективни уговор непосредно се примењују и обавезују све послодавце који су у време закључивања колективног уговора чланови удружења послодаваца - учесника колективног уговора.

Колективни уговор из става 1. овог члана обавезује и послодавце који су накнадно постали чланови удружења послодаваца - учесника колективног уговора, од дана приступања удружењу послодаваца.

Колективни уговор обавезује послодавце из ст. 1. и 2. овог члана шест месеци након иступања из удружења послодаваца - учесника колективног уговора.

+ Правна мишљења

Члан 257.

Министар може да одлучи да се колективни уговор или поједине његове одредбе примењују и на послодавце који нису чланови удружења послодаваца - учесника колективног уговора.

Одлуку из става 1. овог члана министар може донети ако постоји оправдани интерес, а нарочито:

1) ради остваривања економске и социјалне политике у Републици Србији, у циљу обезбеђивања једнаких услова рада који представљају минимум права запослених из рада и по основу рада;

2) да би се ублажиле разлике у зарадама у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности које битно утичу на социјални и економски положај запослених што има за последицу нелојалну конкуренцију, под условом да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају најмање 30% запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности.

Одлуку из става 2. овог члана министар доноси на захтев једног од учесника у закључивању колективног уговора чије се дејство проширује, а по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета.

+ Правна мишљења

Члан 258.

Министар може, на захтев послодавца или удружења послодавца, да одлучи да се колективни уговор из члана 257. овог закона у делу који се односи на зараде и накнаде зараде не примењује на поједине послодавце или удружења послодавца.

Послодавац, односно удружење послодавца, могу да поднесу захтев за изузимање од примене колективног уговора са проширеним дејством, ако због финансијско-пословних резултата нису у могућности да примене колективни уговор.

Уз захтев из става 2. овог члана послодавац или удружење послодавца дужни су да доставе доказе о разлозима за изузимање од примене колективног уговора са проширеним дејством.

Члан 259.

Одлуку о изузимању од примене колективног уговора министар доноси по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета.

Члан 260.

Министар може ставити ван снаге одлуку о проширењу дејства колективног уговора и одлуку о изузимању од примене колективног уговора, ако престану да постоје разлози из члана 257. став 2. и члана 258. став 2. овог закона.

Одлука из става 1. овог члана доноси се по поступку за доношење одлуке о проширеном дејству колективног уговора, односно одлуке о изузимању од примене колективног уговора.

Одлука из чл. 257. и 259. овог закона престаје да важи престанком важења колективног уговора, односно појединих његових одредаба, чије је дејство проширено, односно изузето.

Члан 261.

Одлука из чл. 257, 259. и 260. овог закона објављује се у "Службеном гласнику Републике Србије".

Члан 262.

Колективни уговор код послодавца обавезује и запослене код послодавца који нису чланови синдиката - потписника колективног уговора.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

6. Важење и отказ колективног уговора

Члан 263.

Колективни уговор се закључује на период до три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 264.

Важење колективног уговора пре истека рока из члана 263. овог закона, може престати споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен тим уговором.

У случају отказа, колективни уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

7. Решавање спорова

Члан 265.

Спорна питања у примени колективних уговора може да решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Састав и начин рада арбитраже уређује се колективним уговором.

Учесници у закључивању колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених колективним уговором.

8. Регистрација колективних уговора

Члан 266.

Општи и посебан колективни уговор, као и њихове измене, односно допуне, региструју се код министарства.

Садржину и поступак регистрације колективних уговора прописује министар.

+ Правна мишљења

9. Објављивање колективног уговора

Члан 267.

Општи и посебан колективни уговор објављују се у "Службеном гласнику Републике Србије".

Начин објављивања других колективних уговора утврђује се тим колективним уговорима.

+ Судска пракса

XXI. НАДЗОР

Члан 268.

Надзор над применом овог закона, других прописа о радним односима, општих аката и уговора о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши инспекција рада.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 269.

У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, општег акта и уговора о раду.

Послодавац је дужан да, најкасније у року од 15 дана од дана истека рока за отклањање утврђене повреде, обавести инспекцију рада о извршењу решења.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 270.

Инспектор рада поднеће захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, односно директор или предузетник, повредом закона или других прописа којима се уређују радни односи извршио прекршај.

+ Правна мишљења

Члан 271.

Ако инспектор рада нађе да је решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право запосленог, а запослени је повео радни спор, на захтев запосленог одложиће својим решењем извршење тог решења - до доношења правноснажне одлуке суда.

Запослени може поднети захтев из става 1. овог члана у року од 30 дана од дана покретања радног спора.

Инспектор рада је дужан да донесе решење о одлагању извршења решења послодаваца о отказу уговора о раду у року од 15 дана од дана подношења захтева запосленог, ако су испуњени услови из ст. 1. и 2. овог члана.

+ Правна мишљења

Члан 272.

Против решења инспектора рада може се изјавити жалба министру у року од осам дана од дана достављања решења.

Жалба на решење из члана 271. овог закона не одлаже извршење решења.

Министар је дужан да у року од 15 дана од дана пријема жалбе одлучи по жалби.

Против коначног решења из члана 271. став 1. овог закона не може да се покрене _____ управни спор.

+ _____ **Судска** _____ **пракса**

+ Правна мишљења

XXII. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 273.

Новчаном казном од 800.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

- 1) ако прекрши забрану дискриминације у смислу овог закона (чл. 18 - 21);
- 2) ако са лицем које ради није закључио уговор о раду или други уговор у смислу овог закона (члан 33. и чл. 197 - 202);
- 3) ако запосленом није доставио фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање (члан 35);
- 4) ако није исплатио зараду, односно минималну зараду (чл. 104. и 111);
- 5) ако није исплатио зараду у новцу, осим у случају из члана 45. овог закона (члан 110);
- 6) ако није донео програм решавања вишка запослених (члан 153);
- 7) ако запосленом откаже уговор о раду супротно одредбама овог закона (чл. 179 - 181. и чл. 187. и 188);
- 8) ако до дана престанка радног односа запосленом не изврши исплату свих доспелих зарада, накнада зарада и других примања (члан 186);
- 9) ако не поступи по решењу инспектора рада у складу са одредбама овог закона (члан 271);
- 10) ако спречава инспектора рада у вршењу инспекцијског надзора, односно на други начин онемогућава вршење инспекцијског надзора.

Новчаном казном од 400.000 до 500.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 40.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Ако се извршењем прекршаја из става 1. овог члана нанесе материјална штета запосленом или другом физичком или правном лицу, послодавцу се може изрећи и заштитна мера - забрана вршења делатности, у складу са законом.

+ Правна мишљења

Члан 274.

Новчаном казном од 600.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1) ако позове на одговорност представника запослених који поступа у складу са законом и колективним уговором (члан 13);

2) ако заснује радни однос са лицем млађим од 18 година живота супротно одредбама овог закона (члан 25);

3) ако није регистровао уговор о раду код надлежног органа локалне самоуправе у складу са одредбама овог закона (члан 46);

4) ако запосленом одреди прековремени рад супротно одредбама овог закона (члан 53);

5) ако је извршио прераспделу радног времена супротно одредбама овог закона (чл. 57, 59. и 60);

6) ако запосленом који ради ноћу не обезбеди обављање послова у току дана супротно одредбама овог закона (члан 62);

7) ако запосленом који ради у сменама не обезбеди измену смена супротно одредбама овог закона (члан 63);

8) ако запосленом млађем од 18 година живота одреди да ради супротно одредбама овог закона (чл. 84, 87. и 88);

9) ако запосленом између навршене 18. и 21. године живота одреди да ради супротно одредбама овог закона (члан 85);

10) ако не обезбеди заштиту материнства, као и права по основу неге детета и посебне неге детета или друге особе у складу са одредбама овог закона (чл. 89 - 100);

11) ако запосленом не исплати накнаду зараде, накнаду трошкова, односно друго примање у складу са одредбама овог закона (чл. 114 - 120);

12) ако запосленом не достави обрачун зараде у складу са одредбама овог закона (члан 121);

13) ако не води месечну евиденцију о заради и накнади зараде у складу са одредбама овог закона (члан 122);

14) ако запосленом ускрати права из радног односа супротно одредбама овог закона (члан 147);

15) ако донесе одлуку о удаљењу запосленог супротно одредбама овог закона или ако запосленог удаљи са рада дуже од рока прописаног овим законом (чл. 165 - 170);

16) ако запосленом понуди закључивање анекса уговора супротно одредбама овог закона (чл. 171 - 174);

17) ако одлучи о појединачном праву, обавези или одговорности запосленог а не донесе решење или га не достави запосленом у складу са одредбама овог закона (члан 193);

18) ако не поступи по решењу инспектора рада у складу са одредбама овог закона (члан 269).

Новчаном казном од 300.000 до 500.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 30.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

+ Судска пракса

Члан 275.

Новчаном казном од 400.000 до 600.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1) ако запосленом ускрати право на годишњи одмор (члан 68. и члан 75. став 3);

2) ако запосленом који је остварио право на мировање радног односа ускрати право да се врати на рад (члан 79);

3) ако запосленом не обезбеди обављање послова према преосталој радној способности, односно другог одговарајућег посла (члан 101).

Новчаном казном од 100.000 до 300.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 20.000 до 40.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Члан 276.

Новчаном казном од 20.000 динара казниће се на лицу места послодавац са својством правног лица и предузетник:

1) ако не обезбеди време за одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор у складу са одредбама овог закона (чл. 64. до 67);

2) ако запосленом ускрати право на отпремнину у складу са одредбама овог закона (члан 158);

3) ако запосленом ускрати право на отказни рок, односно накнаду зараде у складу са овим законом (члан 189);

4) ако запосленом не врати уредно попуњену радну књижицу (члан 204).

Новчаном казном од 5.000 динара за прекршај из става 1. овог члана, казниће се одговорно лице у правном лицу.

Новчану казну из ст. 1. и 2. овог члана наплаћује инспектор рада на лицу места.

XXIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 277.

До доношења подзаконских аката из чл. 46. став 2, 96. став 5, 103. став 6, 204. став 6, 217. став 2. и 266. став 2. овог закона, остају на снази:

1) Правилник о начину и поступку регистравања уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља ("Службени гласник РС", број 1/02);

2) Правилник о условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ("Службени гласник РС", број 1/02);

3) Правилник о начину издавања и садржају потврде о наступању привремене спречености за рад запосленог у смислу прописа о здравственом осигурању ("Службени гласник РС", број 1/02);

4) Правилник о радној књижици ("Службени гласник РС", број 17/97);

5) Правилник о упису синдикалних организација у регистар ("Службени гласник РС", бр. 6/97, 33/97, 49/00, 18/01 и 64/04);

6) Правилник о регистрацији колективних уговора ("Службени гласник РС", број 22/97).

+ Правна мишљења

Члан 278.

Послодавац је дужан да са запосленима који су засновали радни однос до дана ступања на снагу овог закона, а немају закључен уговор о раду, закључи уговор о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности, који садржи елементе из члана 33. став 1. овог закона, осим из тач. 4) - 8).

Уговором из става 1. овог члана не заснива се радни однос.
+ Правна мишљења

Члан 279.

Послодавци који су до дана ступања на снагу овог закона донели одлуку о прерасподели радног времена за 2005. годину, радно време запослених организоваће према тој одлуци.

Члан 280.

Запослени који на дан ступања на снагу овог закона није у целини искористио годишњи одмор за 2004. годину, годишњи одмор за ту годину користи по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона, ако је то за запосленог повољније.

Члан 281.

Поступак за отказ уговора о раду који је започет, а није окончан до дана ступања на снагу овог закона, окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

+ Судска пракса

Члан 282.

Поступак за утврђивање вишка запослених који је започет, а није окончан до дана ступања на снагу овог закона, окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

Запослени коме је коначном одлуком надлежног органа, по основу престанка потребе за његовим радом, утврђено право на основу прописа који су важили до дана ступања на снагу овог закона - наставља да користи то право према тим прописима.

Члан 283.

Запослени коме је до дана ступања на снагу овог закона утврђено право на новчану накнаду у смислу члана 107. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 70/01 и 73/01) - наставља да остварује право на новчану накнаду у складу са тим законом.

Члан 284.

Одредбе колективног уговора који је на снази на дан ступања на снагу овог закона, а које нису у супротности са овим законом, остају на снази до закључивања колективног уговора у складу са овим законом.

Одредбе општег и посебних колективних уговора закључених пре 21. децембра 2001. године, а које су на снази на дан ступања на снагу овог закона и које нису у супротности са овим законом остају на снази до закључивања колективних уговора у складу са овим законом, а најдуже шест месеци од дана ступања

на снагу овог закона.

+ Судска пракса

+ Правна мишљења

Члан 285.

Избор органа Фонда, у складу са одредбама чл. 129-136. овог закона, извршиће се у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Запослени којима се, у смислу члана 139. став 2. овог закона, утврди право на потраживање у периоду од дана ступања на снагу овог закона до дана избора органа Фонда - захтев подносе у року од 15 дана од дана избора органа Фонда.

Члан 286.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 70/01 и 73/01).

+ Судска пракса

Члан 287.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

ОСНОВНИ ТЕКСТ

На основу члана 84. став 2. Устава Републике Србије, доносим

Указ о проглашењу Закона о раду

Проглашава се Закон о раду, који је донела Народна скупштина Републике Србије, на Првој седници Првог редовног заседања Народне скупштине Републике Србије у 2005. години, 8. марта 2005. године.

ПР број 9

У Београду, 15. марта 2005. године

Председник Републике,
Борис Тадић, с.р.

Закон о раду

*Закон је објављен у "Службеном гласнику РС",
бр. 24/2005 од 15.3.2005. године.*

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

Права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, уређују се овим законом и посебним законом, у складу са ратификованим међународним конвенцијама.

Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и колективним уговором и уговором о раду, а правилником о раду, односно уговором о раду - само када је то овим законом одређено.

Члан 2.

Одредбе овог закона примењују се на запослене који раде на територији Републике Србије, код домаћег или страног правног, односно физичког лица (у даљем тексту: послодавац), као и на запослене који су упућени на рад у иностранство од стране послодавца ако законом није друкчије одређено.

Одредбе овог закона примењују се и на запослене у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавним службама, ако законом није друкчије одређено.

Одредбе овог закона примењују се на запослене стране држављане и лица без држављанства који раде код послодавца на територији Републике Србије, ако законом није друкчије одређено.

Члан 3.

Колективним уговором код послодавца, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи учесника колективног уговора.

Правилником о раду, односно уговором о раду, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа:

1) ако код послодавца није основан синдикат или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности или није закључен споразум о удруживању у складу са овим законом;

2) ако ниједан учесник колективног уговора не покрене иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора;

3) ако учесници колективног уговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора;

4) ако синдикат, у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање колективног уговора, не прихвати иницијативу послодавца.

У случају из става 2. тачка 3) овог члана учесници колективног уговора дужни су да наставе преговоре у доброј вољи.

Правилник о раду доноси управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор - директор, односно лице које води послове у правном лицу у складу са законом (у даљем тексту: директор). Код послодавца који нема својство правног лица правилник о раду доноси послодавац или лице које он овласти (у даљем тексту: предузетник).

Правилник о раду престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора из става 1. овог члана.

Члан 4.

Општи и посебан колективни уговор морају бити у сагласности са законом.

Колективни уговор код послодавца, правилник о раду и уговор о раду морају бити у сагласности са законом, а код послодавца из чл. 256. и 257. овог закона - и са општим и посебним колективним уговором.

2. Значење појединих појмова

Члан 5.

Запослени, у смислу овог закона, јесте физичко лице које је у радном односу код послодавца.

Послодавац, у смислу овог закона, јесте домаће, односно страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, једно или више лица.

Члан 6.

Синдикатом, у смислу овог закона, сматра се самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса.

Члан 7.

Удружењем послодаваца, у смислу овог закона, сматра се самостална, демократска и независна организација у коју послодавци добровољно ступају ради представљања, унапређења и заштите својих пословних интереса у складу са законом.

3. Међусобни однос закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду

Члан 8.

Колективни уговор и правилник о раду (у даљем тексту: општи акт) и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

Члан 9.

Ако општи акт и поједине његове одредбе утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона.

Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог - ништаве су.

Члан 10.

Посебним колективним уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим колективним уговором који обавезује послодавце који су чланови удружења послодаваца које закључује тај посебан колективни уговор.

Колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим, односно посебним колективним уговором који обавезује тог послодавца.

Члан 11.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.
Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

4. Основна права и обавезе

1) Права запослених

Члан 12.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са овим законом.

Запослени млађи од 18 година живота и запослени инвалид имају право на посебну заштиту.

Члан 13.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

Члан 14.

Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом и општим актом.

2) Обавезе запослених

Члан 15.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;

3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;

4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

3) Обавезе послодавца

Члан 16.

Послодавац је дужан да:

1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду;

2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;

3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 15. тачка 2) овог закона и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;

4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени.

4) Обавезе послодавца и запосленог

Члан 17.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду.

5. Забрана дискриминације

Члан 18.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Члан 19.

Непосредна дискриминација, у смислу овог закона, јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона којим се лице које тражи

запослење, као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 18. овог закона.

Члан 20.

Дискриминација из члана 18. овог закона забрањена је у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 18. овог закона ништаве су.

Члан 21.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 22.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 18. овог закона представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Одредбе закона, општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити инвалидних лица, жена за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља - не сматрају се дискриминацијом.

Члан 23.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 18 - 21. овог закона лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 24.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник доноси директор, односно предузетник.

Обавеза доношења правилника не односи се на послодавца који има 5 и мање запослених.

Члан 25.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа за лица из става 2. овог члана која су на евиденцији незапослених коју води републичка организација надлежна за запошљавање - сноси та организација.

Члан 26.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 27.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 15. тачка 2) овог закона.

Члан 28.

Инвалидна лица заснивају радни однос под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 29.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним овим законом и посебним законом.

2. Уговор о раду

Члан 30.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор, односно предузетник.

Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор, односно предузетник, у складу са чланом 192. овог закона.

Члан 31.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Члан 32.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писменом облику.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 33.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 12) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

3. Ступање на рад

Члан 34.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

Члан 35.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

4. Пробни рад

Члан 36.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

5. Радни однос на одређено време

Члан 37.

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 38.

Уговор о раду може да се закључи за послове за које су прописани посебни услови рада само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

7. Радни однос са непуним радним временом

Члан 39.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Члан 40.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Члан 41.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

8. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 42.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца, односно код куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 33. овог закона, садржи и:

- 1) трајање радног времена према нормативима рада;
- 2) врсту послова и начин организовања рада;
- 3) услове рада и начин вршења надзора над радом запосленог;
- 4) висину зараде за обављени рад и рокове исплате;
- 5) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду за њихову употребу;
- 6) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- 7) друга права и обавезе.

Члан 43.

Рад ван просторија послодавца, односно код куће, запослени обавља сам или са члановима своје уже породице, у име и за рачун послодавца.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца, родитељи, браћа и сестре запосленог или његовог брачног друга.

Члан 44.

Послодавац може да уговори послове ван својих просторија који нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

9. Радни однос са кућним помоћним особљем

Члан 45.

Радни однос може да се заснује за обављање послова кућног помоћног особља.

Уговором о раду из става 1. овог члана може да се уговори исплата дела зараде и у натура.

Исплатом дела зараде у натура сматра се обезбеђивање становања и исхране, односно само обезбеђивање становања или исхране.

Вредност дела давања у натура мора се изразити у новцу.

Најмањи проценат зараде који се обавезно обрачунава и исплаћује у новцу утврђује се уговором о раду и не може бити нижи од 50% од зараде запосленог.

Ако је зарада уговорена делом у новцу, а делом у натура, за време одсуствовања са рада уз накнаду зараде послодавац је дужан да запосленом накнаду зараде исплаћује у новцу.

Члан 46.

Уговор из чл. 42. и 45. овог закона региструје се код надлежног органа локалне самоуправе.

Начин и поступак регистравања уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља прописује министар надлежан за рад (у даљем тексту: министар).

10. Приправници

Члан 47.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

III. УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА

Члан 48.

Директор може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се уговором.

Лице које обавља послове директора из става 4. овог члана има право на накнаду за рад која има карактер зараде и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Уговор из ст. 2. и 4. овог члана са директором закључује у име послодавца управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор - орган који је одређен актом послодавца.

IV. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

V. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 50.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако овим законом није друкчије одређено.

Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

2. Непуно радно време

Члан 51.

Непуно радно време, у смислу овог закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.

3. Скраћено радно време

Члан 52.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог - скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

4. Прековремени рад

Члан 53.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Члан 54.

Дежурство у здравственим установама, као прековремени рад, уређује се посебним законом.

5. Распоред радног времена

Члан 55.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 56.

Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева - радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

6. Прерасподела радног времена

Члан 57.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Члан 58.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 59.

Запосленом који ради у смислу члана 57. овог закона, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана.

У случајевима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање десет часова непрекидно.

Члан 60.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 52. овог закона.

Члан 61.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 62.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење министарства надлежног за послове рада, министарства надлежног за послове здравља и синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Члан 63.

Ако је рад организован у сменама, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писмену сагласност.

VI. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 64.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1 - 3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 65.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

2. Дневни одмор

Члан 66.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако овим законом није друкчије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 67.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

4. Годишњи одмор

1) Стицање права на годишњи одмор

Члан 68.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са овим законом.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

2) Дужина годишњег одмора

Члан 69.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

Члан 70.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању - има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

3) Годишњи одмор у случају престанка радног односа

Члан 71.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

4) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 72.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години:

1) ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;

2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 68. став 2. овог закона.

5) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 73.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 68. став 2. овог закона, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

6) Годишњи одмор наставног и васпитног особља

Члан 74.

Дужина годишњег одмора наставног и васпитног особља у васпитно-образовним установама утврђује се у складу са законом.

7) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 75.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Ако послодавац не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

8) Накнада штете

Члан 76.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца утврђене општим актом и уговором о раду.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 77.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице и у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Време трајања плаћеног одсуства из става 1. овог члана утврђује се општим актом и уговором о раду.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

- 1) пет радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) два дана за сваки случај добровољног давања крви, изузимајући дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 3. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Општим актом и уговором о раду може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана, у смислу ст. 1. и 3. овог члана.

6. Неплаћено одсуство

Члан 78.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

7. Мировање радног односа

Члан 79.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. овог закона;

4) избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;

5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

VII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 80.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 81.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Члан 82.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

2. Заштита личних података

Члан 83.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

3. Заштита омладине

Члан 84.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;

2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације;

3) који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Члан 85.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из члана 84. тач. 1) и 2) овог закона само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 86.

Трошкове лекарског прегледа из члана 84. тачка 3) и члана 85. сноси послодавац.

Члан 87.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Члан 88.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим:

1) ако обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности;

2) када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

4. Заштита материнства

Члан 89.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Члан 90.

Запослена жена за време првих 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу.

Члан 91.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

Члан 92.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености - само уз писмену сагласност запосленог.

Члан 93.

Права из чл. 91. и 92. овог закона има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 94.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете.

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете, од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању до две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која има једно или двоје деце, а роди још двоје или више деце.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из ст. 4. и 5. овог члана.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 95.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 94. став 3. овог закона има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

6. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 96.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и

одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена - накнаду зараде у складу са законом.

Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Члан 97.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1 - 3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 98.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 99.

Права из члана 96. овог закона има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 100.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

7. Заштита инвалида

Члан 101.

Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима - послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Члан 102.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 101. овог закона.

8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 103.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању споразумно прописују министар и министар надлежан за здравље.

VIII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 104.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана - ништави су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 105.

Зарада из члана 104. став 1. овог закона састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим накнада трошкова запосленог у вези са радом из члана 118. тач. 1)-4) и других примања из члана 119. и члана 120. тачка 1) овог закона.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 106.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Члан 107.

Основна зарада одређује се на основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Општим актом утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка из ст. 1. и 2. овог члана.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта.

Члан 108.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице;
- 2) за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;
- 3) за прековремени рад - најмање 26% од основице;
- 4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,5% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 109.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 110.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом није друкчије одређено.

3. Минимална зарада

Члан 111.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.

Ако послодавац и запослени уговоре минималну зараду из става 1. овог члана, послодавац је дужан да ту зараду исплати запосленом у висини утврђеној одлуком из члана 113. овог закона за месец у којем се врши исплата.

Општим колективним уговором утврђују се услови под којима послодавац и запослени могу уговорити минималну зараду.

Члан 112.

Минимална зарада утврђује се одлуком социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије (у даљем тексту: Социјално-економски савет).

Ако Социјално-економски савет не донесе одлуку у року од 10 дана од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне зараде доноси Влада Републике Србије (у даљем тексту: Влада).

При утврђивању минималне зараде полази се нарочито од: трошкова живота, кретања просечне зараде у Републици Србији, егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице, стопе незапослености, кретања запослености на тржишту рада и општег нивоа економске развијености Републике Србије.

Минимална зарада утврђује се по радном часу, за период од најмање шест месеци и не може бити нижа од минималне зараде утврђене одлуком из ст. 1. и 2. овог члана за период који претходи периоду за који се утврђује минимална зарада.

Члан 113.

Одлука о висини минималне зараде из члана 112. овог закона објављује се у "Службеном гласнику Републике Србије".

4. Накнада зараде

Члан 114.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

Члан 115.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) најмање у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за

рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 116.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 117.

Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на накнаду зараде.

5. Накнада трошкова

Члан 118.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;
- 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- 5) за исхрану у току рада;
- 6) за регрес за коришћење годишњег одмора.

6. Друга примања

Члан 119.

Послодавац је дужан да исплати, у складу са општим актом:

1) запосленом отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде;

2) запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;

3) запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Члан 120.

Општим актом, односно уговором о раду може да се утврди право на:

- 1) јубиларну награду и солидарну помоћ;
- 2) накнаду за исхрану у току рада;
- 3) регрес за коришћење годишњег одмора и
- 4) друга примања.

7. Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 121.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

8. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 122.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.

Евиденцију оверава директор, односно предузетник или запослени кога они овласте.

Евиденцију потписује запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.

9. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 123.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

IX. ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

Члан 124.

Право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је покренут стечајни поступак (у даљем тексту: потраживање), у складу са овим законом, има запослени који је био у радном односу на дан покретања стечајног поступка и лице које је било у радном односу у периоду за који се остварују права утврђена овим законом.

Права из става 1. овог члана остварују се у складу са овим законом, ако нису исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

Ако су права из става 1. овог члана делимично исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак, запосленом припада право на разлику до нивоа права утврђених по овом закону.

Члан 125.

Запослени има право на исплату:

1) зараде и накнаде зараде за време одсутности са рада због привремене спречености за рад по прописима о здравственом осигурању коју је био дужан да исплати послодавац у складу са овим законом, за последњих девет месеци пре покретања стечајног поступка;

2) накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор кривицом послодавца, за календарску годину у којој је покренут стечајни поступак, ако је то право имао пре покретања стечајног поступка;

3) отпремнине због одласка у пензију у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, ако је право на пензију остварио пре покретања стечајног поступка;

4) накнаде штете на основу одлуке суда донете у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, због повреде на раду или професионалног обољења, ако је та одлука постала правноснажна пре покретања стечајног поступка.

Запослени има право и на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање за исплате из става 1. тачка 1) овог члана, у складу са прописима о обавезном социјалном осигурању.

Члан 126.

Зарада и накнада зараде из члана 125. став 1. тачка 1) овог закона исплаћује се у висини минималне зараде.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор из члана 125. став 1. тачка 2) овог закона исплаћује се у висини минималне зараде.

Отпремнина због одласка у пензију из члана 125. став 1. тачка 3) овог закона исплаћује се у висини три просечне зараде у привреди републике.

Накнада штете из члана 125. став 1. тачка 4) овог закона исплаћује се у висини накнаде утврђене одлуком суда.

Оснивање Фонда солидарности

Члан 127.

За остваривање права из члана 125. овог закона оснива се Фонд солидарности (у даљем тексту: Фонд).

Делатност Фонда је обезбеђивање и исплата потраживања у складу са овим законом.

Фонд има својство правног лица и послује као јавна служба.

Седиште Фонда је у Београду.

Члан 128.

Средства за оснивање и почетак рада Фонда обезбеђују се у буџету Републике Србије.

Фонд почиње са радом даном уписа у регистар, у складу са законом.

Органи Фонда

Члан 129.

Органи Фонда су:

- 1) управни одбор;
- 2) надзорни одбор;
- 3) директор.

Члан 130.

Управни одбор Фонда има шест чланова, и то: два представника Владе, два представника репрезентативних синдиката и два представника репрезентативних удружења послодаваца, основаних за територију Републике Србије.

Сваки члан управног одбора Фонда има свог заменика који га замењује у случају одсутности.

Чланове управног одбора Фонда и њихове заменике именује Влада на период од четири године, и то:

- 1) представнике Владе на предлог министра;
- 2) представнике синдиката и удружења послодаваца, на предлог репрезентативних синдиката, односно репрезентативних удружења послодаваца, чланова Социјално-економског савета.

Управни одбор из реда својих чланова бира председника и заменика председника управног одбора.

Члан 131.

Начин рада, као и друга питања од значаја за рад управног одбора, уређују се статутом и општим актом Фонда.

Члан 132.

Управни одбор:

- 1) доноси статут и друге опште акте Фонда, ако овим законом није друкчије одређено;
- 2) доноси финансијски план и усваја годишњи обрачун Фонда;
- 3) именује директора Фонда;
- 4) обавља друге послове утврђене овим законом и статутом Фонда.

Влада даје сагласност на статут Фонда, финансијски план и годишњи обрачун Фонда и одлуку о именовању директора Фонда.

Управни одбор подноси извештај о пословању Фонда Влади најкасније до 31. марта текуће године за претходну годину.

Члан 133.

Надзорни одбор Фонда има три члана, и то: једног представника Владе, једног представника репрезентативних синдиката и једног представника репрезентативних удружења послодаваца, основаних за територију Републике Србије.

Сваки члан надзорног одбора Фонда има свог заменика, који га замењује у случају одсутности.

Чланове надзорног одбора Фонда и њихове заменике именује Влада на период од четири године, и то:

- 1) представника Владе на предлог министра;

2) представнике синдиката и удружења послодаваца, на предлог репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца, чланова Социјално-економског савета.

Надзорни одбор из реда својих чланова бира председника и заменика председника надзорног одбора.

Члан 134.

Надзорни одбор:

- 1) врши надзор над финансијским пословањем Фонда;
- 2) врши увид у спровођење закона и других прописа у вези са финансијским пословањем Фонда;
- 3) врши увид у спровођење одлука управног одбора;
- 4) обавља и друге послове утврђене овим законом и статутом Фонда.

Надзорни одбор подноси извештај о финансијском пословању Фонда Влади најкасније до 31. марта текуће године за претходну годину.

Члан 135.

Директор Фонда:

- 1) организује рад и пословање у Фонду и одговара за законитост рада у Фонду;
- 2) представља и заступа Фонд;
- 3) извршава одлуке управног одбора Фонда;
- 4) доноси акт о организацији и систематизацији послова у Фонду, уз сагласност Владе;
- 5) руководи радом запослених у Фонду;
- 6) врши и друге послове у складу са овим законом и статутом Фонда.

Члан 136.

Административно-стручне послове за Фонд обављају запослени у Фонду.

На запослене из става 1. овог члана примењују се прописи о радним односима у државним органима.

Финансирање Фонда

Члан 137.

Приходи Фонда су средства из буџета Републике Србије и других извора у складу са законом.

Средства Фонда користе се у складу са овим законом.

Члан 138.

Ако се годишњим обрачуном прихода и расхода Фонда утврди да су укупно остварени приходи Фонда већи од остварених расхода, разлика средстава

уплаћује се на рачун буџета Републике Србије и распоређује за спровођење програма активне политике запошљавања.

Поступак за остваривање права запослених

Члан 139.

Поступак за остваривање права из члана 125. овог закона покреће се на захтев запосленог (у даљем тексту: захтев).

Захтев се подноси Фонду у року од 15 дана од дана достављања правноснажне одлуке којом је утврђено право на потраживање, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

Члан 140.

Захтев се подноси на посебном обрасцу.

Уз захтев запослени доставља:

- 1) уговор о раду, односно други акт о заснивању радног односа, а лице коме је престао радни однос - акт којим је престао радни однос;
- 2) акт којим је утврђено право на потраживање из члана 125. став 1. тачка 1) овог закона, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак;
- 3) доказе о постојању потраживања из члана 125. став 1. тач. 2) - 4) овог закона.

Садржај обрасца из става 1. овог члана и осталу документацију коју запослени треба да достави прописује министар.

Члан 141.

Стечајни управник, послодавац и запослени дужни су да на захтев Фонда, у року од 15 дана од дана пријема захтева, доставе све податке који су од значаја за доношење решења из члана 142. овог закона.

Члан 142.

Управни одбор Фонда одлучује о захтеву решењем.

Против решења може се поднети жалба у року од осам дана од дана достављања решења.

О жалби против решења одлучује министар, у року од 30 дана од дана подношења жалбе.

Решење министра је коначно и против њега се може покренути управни спор.

Члан 143.

Права запосленог на потраживања утврђена у члану 125. овог закона неопуђива су, лична и материјална.

Члан 144.

Запослени губи право из члана 125. овог закона:

- 1) ако му је потраживање из члана 125. овог закона исплаћено најмање у висини и за време одређено овим законом, пре извршења решења из члана 142. овог закона;
- 2) ако је дао неистините податке у вези са испуњавањем услова за остваривање права;
- 3) ако није поднео захтев у року из члана 139. ст. 2. и 3. овог закона.

Повраћај неоправдано добијених средстава

Члан 145.

Фонд је дужан да од запосленог захтева повраћај средстава, исплаћених у складу са чл. 125. и 126. овог закона, увећаних за законску затезну камату и трошкове поступка, ако су права стечена на основу неистинитих и нетачних података, односно ако запослени није обавестио Фонд о чињеницама које утичу на стицање и остваривање права утврђених овим законом - у року од годину дана од дана сазнања о чињеницама које су основ за повраћај средстава.

Запослени је дужан да у року од 30 дана од дана достављања захтева за повраћај средстава изврши повраћај на жиро рачун Фонда.

Надзор над законитошћу рада

Члан 146.

Надзор над законитошћу рада Фонда врши министарство надлежно за рад (у даљем тексту: министарство).

X. ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 147.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

Члан 148.

Послодавац претходник дужан је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама из општег акта и уговора о раду који се преносе.

Члан 149.

Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писменим путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

Ако запослени одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавештења из става 1. овог члана, послодавац претходник може запосленом да откаже уговор о раду.

Члан 150.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, осим ако пре истека тог рока:

- 1) истекне време на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника;
- 2) код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор.

Члан 151.

Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да најмање 15 дана пре промене послодавца, обавесте репрезентативни синдикат код послодавца о:

- 1) датуму или предложеном датуму промене послодавца;
- 2) разлозима за промену послодавца;
- 3) правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање.

Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да, најмање 15 дана пре промене послодавца, у сарадњи са репрезентативним синдикатом, предузму мере у циљу ублажавања социјално-економских последица на положај запослених.

Ако код послодавца не постоји репрезентативни синдикат, запослени имају право да буду непосредно обавештени о околностима из става 1. овог члана.

Члан 152.

Одредбе чл. 147 - 151. овог закона примењују се и у случају промене власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица.

XI. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 153.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање:

- 1) десет запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време;

2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време;

3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Члан 154.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 155.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату из члана 154. овог закона и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм доноси управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор - директор, односно предузетник.

Члан 156.

Синдикат из члана 154. овог закона дужан је да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Републичка организација надлежна за запошљавање дужна је да, у року из става 1. овог члана, достави послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 157.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 158.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. тачка 9) овог закона, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.

Отпремнина не може бити нижа од трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу.

Члан 159.

Зарадом у смислу члана 158. овог закона сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 160.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 158. овог закона откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

XII. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 161.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Општим актом и уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције, у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 162.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу члана 161. овог закона по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

XIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 163.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу, у складу са законом.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује - утврђује послодавац, у складу са општим актом, односно уговором о раду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 164.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и општим актом.

XIV. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 165.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

2) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. и члана 181. став 2. овог закона.

Члан 166.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 167.

Удаљење из члана 165. овог закона може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. тач. 2) - 4) овог закона.

Члан 168.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 165. и 166. овог закона, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 166. овог закона исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 169.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 165. и 166. овог закона, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 168. овог закона и пуног износа основне зараде, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 179. тач. 2) - 4) овог закона.

Члан 170.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. тач. 2) и 3) овог закона да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

XV. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 171.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. овог закона;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. овог закона;

4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) овог закона;

5) из члана 33. став 1. тач. 10), 11) и 12) овог закона;

6) у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 172.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писменом облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

2. Премештај у друго место рада

Члан 173.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 174.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 173. став 1. тачка 2) овог закона.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

XVI. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 175.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 176.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;

5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 177.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писменим путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

3. Отказ од стране запосленог

Члан 178.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

4. Отказ од стране послодавца

Члан 179.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;

3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;

5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог закона;

6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1) - 4) овог закона;

8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) овог закона;

9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 180.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. тач. 1) - 6) овог закона запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

Члан 181.

Послодавац је дужан да упозорење из члана 180. овог закона достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Члан 182.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. тачка 9) овог закона, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 183.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. овог закона, не сматра се:

1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

5. Поступак у случају отказа

1) Рок застарелости

Члан 184.

Отказ уговора о раду из члана 179. тач. 1), 2), 3), 5) и 6) овог закона послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. тачка 4) овог закона послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

2) Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 185.

Уговор о раду отказује се решењем, у писменом облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. овог закона.

3) Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 186.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 187.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

Члан 188.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца;
- 2) председнику синдиката код послодавца;
- 3) именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1. тачка 3) овог члана утврђује се колективним уговором, односно споразумом синдиката са послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код послодавца.

Послодавац може уз сагласност министарства да откаже уговор о раду представнику запослених из става 1. овог члана, ако одбије понуђени посао у смислу члана 171. став 1. тачка 4) овог закона.

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 189.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. тачка 1) овог закона, има право и дужност да остане на раду у трајању до 30 дана, (у даљем тексту: отказни рок).

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Трајање отказног рока утврђује се општим актом и уговором о раду.

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 192. овог закона, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока до 30 дана, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

Члан 190.

У случају отказа из члана 179. тачка 1) овог закона, запосленом престаје радни однос исплатом новчане накнаде и то:

- 1) у висини једне зараде - до две године непрекидног рада код послодавца;
- 2) у висини две зараде - од две до 10 година непрекидног рада код послодавца;
- 3) у висини три зараде - од 10 до 20 година непрекидног рада код послодавца;
- 4) у висини четири зараде преко 20 година непрекидног рада код послодавца.

8. Незаконити отказ

Члан 191.

Ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева.

Поред враћања на рад, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и уговору о раду и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

XVII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 192.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује:

- 1) у правном лицу - директор или запослени кога он овласти;
- 2) код послодавца који нема својство правног лица - предузетник или запослени кога он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику.

Члан 193.

Запосленом се у писменом облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 172. овог закона.

Одредбе члана 185. ст. 2 - 4. овог закона односе се и на поступак достављања решења из става 1. овог члана.

Заштита појединачних права

Члан 194.

Општим актом и уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 195.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора јесте 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Спор пред надлежним судом правноснажно се окончава у року од шест месеци од дана покретања спора.

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 196.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XVIII. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Рад ван радног односа

1) Привремени и повремени послови

Члан 197.

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- 1) незапосленим лицем;
- 2) запосленим који ради непуно радно време - до пуног радног времена;
- 3) корисником старосне пензије.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 198.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге и које није старије од 30 година.

2) Уговор о делу

Члан 199.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

Уговор из става 2. овог члана мора да буде у сагласности са посебним колективним уговором за лица која самостално обављају делатност у области уметности и културе, ако је такав колективни уговор закључен.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

3) Уговор о заступању или посредовању

Члан 200.

Послодавац може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на накнаду за заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и послодавца, у складу са законом.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писменом облику.

4) Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 201.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању послодавац може да закључи:

1) са незапосленим лицем, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци;

2) са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.

Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог закона.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

5) Допунски рад

Члан 202.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

2. Самозапошљавање

Члан 203.

Физичко лице може самостално да обавља делатност као предузетник, у складу са законом.

3. Радна књижица

Члан 204.

Запослени има радну књижицу, коју предаје послодавцу приликом заснивања радног односа.

Радна књижица је јавна исправа.

Радну књижицу издаје општинска управа.

Послодавац је дужан да запосленом врати уредно попуњену радну књижицу на дан престанка радног односа.

У радну књижицу забрањено је уносити негативне податке о запосленом.
Садржину радне књижице, начин уношења података у радну књижицу и начин вођења регистра о издатим радним књижицама прописује министар.

XIX. ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА

1. Савет запослених

Члан 205.

Запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савет запослених, у складу са законом.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин и под условима утврђеним законом и општим актом.

2. Синдикат запослених

Члан 206.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

Члан 207.

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Члан 208.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 209.

Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Члан 210.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.

Члан 211.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, овлашћени представник синдиката за обављање синдикалне функције има право:

1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Колективним уговором или споразумом из става 1. овог члана може се утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из става 2. овог члана.

Члан 212.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 213.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Члан 214.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 211 - 213. овог закона има право на накнаду зараде најмање у висини основне зараде у складу са општим актом и уговором о раду.

Накнаду зараде из става 1. овог члана плаћа послодавац.

3. Оснивање синдиката и удружења послодавца

Члан 215.

Синдикат, у смислу члана 6. овог закона, може да оснује у складу са општим актом синдиката.

Члан 216.

Удружење послодаваца могу да оснују послодавци који запошљавају најмање 5% запослених у односу на укупан број запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

Члан 217.

Синдикат и удружење послодаваца уписују се у регистар у складу са законом и другим прописом.

Начин уписа у регистар синдиката и удружења послодаваца прописује министар.

4. Репрезентативност синдиката

Члан 218.

Синдикат се сматра репрезентативним:

- 1) ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања;
- 2) ако је независан од државних органа и послодаваца;
- 3) ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;
- 4) ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са чл. 219. и 220. овог закона;
- 5) ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописом.

Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, приоритет има последња потписана приступница синдикату.

Члан 219.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се и синдикат у грани, групи, подгрупи или делатности у који је непосредно учлањено најмање 15% запослених код тог послодавца.

Члан 220.

Репрезентативним синдикатом за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно за грану, групу, подгрупу или делатност, сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање 10% запослених од укупног

броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

5. Репрезентативност удружења послодаваца

Члан 221.

Удружење послодаваца сматра се репрезентативним:

- 1) ако је уписано у регистар у складу са законом;
- 2) ако има потребан број запослених код послодаваца - чланова удружења послодаваца, у складу са чланом 222. овог закона.

Члан 222.

Репрезентативним удружењем послодаваца, у смислу овог закона, сматра се удружење послодаваца у које је учлањено 10% послодавца од укупног броја послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице, под условом да ти послодавци запошљавају најмање 15% од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

6. Утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца

1) Орган надлежан за утврђивање репрезентативности

Члан 223.

Репрезентативност синдиката код послодавца утврђује послодавац у присуству представника заинтересованих синдиката, у складу са овим законом.

Синдикат може да поднесе захтев за утврђивање репрезентативности Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца (у даљем тексту: Одбор):

- 1) ако му није утврђена репрезентативност у смислу става 1. овог члана у року од 15 дана од дана подношења захтева;
- 2) ако сматра да репрезентативност синдиката није утврђена у складу са овим законом.

Члан 224.

Репрезентативност синдиката за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно у грани, групи, подгрупи или делатности, и репрезентативност удружења послодаваца - утврђује министар, на предлог Одбора, у складу са овим законом.

Члан 225.

Одбор чине по три представника Владе, синдиката и удружења послодаваца, који се именују на четири године.

Представнике Владе именује Влада на предлог министра, а представнике синдиката и удружења послодаваца именују синдикати и удружења послодаваца - чланови Социјално-економског савета.

Административно-стручне послове за Одбор обавља министарство.

2) Захтев за утврђивање репрезентативности

Члан 226.

Захтев за утврђивање репрезентативности (у даљем тексту: захтев) у смислу члана 223. став 1. овог закона синдикат подноси послодавцу.

Уз захтев се подноси доказ о испуњењу услова репрезентативности из члана 218. став 1. тач. 4) и 5) и члана 219. овог закона.

Члан 227.

Захтев за утврђивање репрезентативности у смислу члана 223. став 2. и члана 224. овог закона синдикат, односно удружење послодаваца, подноси Одбору.

Уз захтев се подноси доказ о испуњењу услова репрезентативности из члана 218. став 1. тач. 4) и 5) и чл. 219 - 222. овог закона, а за синдикат код послодавца и доказ о испуњености услова из члана 223. став 2. овог закона.

Уз захтев се доставља изјава лица овлашћеног за заступање и представљање синдиката, односно удружења послодаваца, о броју чланова.

Укупан број запослених и послодаваца на територији одређене територијалне јединице, у грани, групи, подгрупи или делатности утврђује се на основу података органа надлежног за статистику, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију.

Укупан број запослених код послодавца утврђује се на основу потврде послодавца.

Послодавац је дужан да изда потврду о броју запослених на захтев синдиката.

3) Поступак по захтеву

Члан 228.

У поступку утврђивања репрезентативности синдиката код послодавца учествују и представници синдиката основаних код послодавца.

О захтеву из члана 226. овог закона послодавац одлучује решењем на основу поднетих доказа о испуњењу услова репрезентативности, у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Члан 229.

Одбор утврђује да ли су захтев и докази поднети у складу са чланом 227. овог закона.

Подносилац захтева дужан је да на захтев Одбора достави и приступнице синдикату, односно споразуме и друге доказе о приступању послодаваца удружењу послодаваца.

Подносилац захтева дужан је да у року од 15 дана отклони недостатке, ако уз захтев нису поднети докази из члана 227. овог закона.

Захтев се сматра уредним и благовременим ако подносилац захтева отклони недостатке у року утврђеном у ставу 3. овог члана.

Члан 230.

Министар на предлог Одбора доноси закључак о одбацивању захтева:

1) ако је синдикат код послодавца поднео захтев пре подношења захтева за утврђивање репрезентативности послодавцу, односно пре истека рока из члана 223. став 2. тачка 1) овог закона;

2) ако подносилац захтева не отклони недостатке у року утврђеном у члану 229. став 3. овог закона.

Члан 231.

Министар доноси решење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца, на предлог Одбора, ако су испуњени услови утврђени овим законом.

Решење из става 1. овог члана доноси се у року од 15 дана од дана подношења захтева, односно од дана отклањања недостатака у смислу члана 229. став 3. овог закона.

Министар доноси решење о одбијању захтева, на предлог Одбора, ако синдикат, односно удружење послодаваца, не испуњава услове репрезентативности утврђене овим законом.

Против решења из ст. 1. и 3. овог члана може се покренути управни спор.

Члан 232.

Министар може да захтева од Одбора преиспитивање предлога о утврђивању репрезентативности, у року од осам дана од дана достављања предлога, ако оцени да нису утврђене све чињенице битне за утврђивање репрезентативности.

Одбор је дужан да се изјасни о захтеву из става 1. овог члана и достави коначан предлог министру у року од три дана од дана достављања захтева за преиспитивање предлога Одбора.

Министар је дужан да поступи по предлогу из става 2. овог члана и донесе решење у смислу члана 231. овог закона.

4) Преиспитивање утврђене репрезентативности

Члан 233.

Синдикат, послодавци и удружење послодаваца могу поднети захтев за преиспитивање утврђене репрезентативности по истеку рока од три године од

дана доношења решења из члана 228. став 2, члана 231. став 1. и члана 232. став 3. овог закона.

Преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца, утврђене решењем послодавца, може се покренути на иницијативу послодавца, односно на захтев другог синдиката код тог послодавца.

Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца утврђене решењем министра може поднети послодавац код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује или други синдикат код тог послодавца.

Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката из члана 220. овог закона може да поднесе синдикат основан за територијалну јединицу, односно грану, групу, подгрупу или делатност за коју је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује.

Захтев за преиспитивање репрезентативности удружења послодаваца из члана 222. овог закона може да поднесе удружење послодаваца основано за грану, групу, подгрупу или делатност, односно територијалну јединицу за коју је основано удружење послодаваца чија се репрезентативност преиспитује.

Члан 234.

Захтев из члана 233. став 2. овог закона подноси се послодавцу код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује.

Захтев и иницијатива из члана 233. став 2. садрже назив синдиката, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују.

Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева из става 1. овог члана, односно покретања иницијативе из става 2. овог члана, о томе обавести синдикат чија се репрезентативност преиспитује и затражи да достави доказе о испуњавању услова репрезентативности у складу са овим законом.

Синдикат је дужан да у року од осам дана од дана пријема обавештења из става 3. овог члана достави послодавцу доказе о испуњавању услова репрезентативности.

Члан 235.

Захтев из члана 233. ст. 3 - 5. овог закона подноси се Одбору и садржи назив синдиката, односно удружења послодаваца, ниво оснивања, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују.

Одбор је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева из става 1. овог члана о томе обавести синдикат, односно удружење послодаваца, чија се репрезентативност преиспитује и затражи да доставе доказе о испуњавању услова репрезентативности у складу са овим законом.

Синдикат, односно удружење послодаваца, дужни су да, у року од 15 дана од дана пријема обавештења из става 2. овог члана, доставе Одбору доказе о испуњавању услова репрезентативности.

Члан 236.

Поступак за преиспитивање репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца, води се у складу са одредбама чл. 228. - 232. овог закона.

Члан 237.

Решење о репрезентативности и решење о губитку репрезентативности синдиката за одређену грану, групу, подгрупу или делатност, односно за територијалну јединицу, као и решење о утврђивању репрезентативности и решење о губитку репрезентативности удружења послодаваца, објављују се у "Службеном гласнику Републике Србије".

7. Правна и пословна способност синдиката и удружења послодаваца

Члан 238.

Синдикат и удружење послодаваца стичу својство правног лица даном уписа у регистар, у складу са законом и другим прописом.

Члан 239.

Синдикат, односно удружење послодаваца, коме је утврђена репрезентативност у складу са овим законом, има:

- 1) право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу;
- 2) право на учешће у решавању колективних радних спорова;
- 3) право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу;
- 4) друга права, у складу са законом.

XX. КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

1. Предмет и облик колективног уговора

Члан 240.

Колективним уговором, у складу са законом и другим прописом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Колективни уговор закључује се у писменом облику.

2. Врсте колективних уговора

Члан 241.

Колективни уговор може да се закључи као општи, посебан, и код послодавца.

Члан 242.

Општи колективни уговор и посебан колективни уговор за одређену грану, групу, подгрупу или делатност закључују се за територију Републике Србије.

Члан 243.

Посебан колективни уговор закључује се за територију јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе.

3. Учесници у закључивању колективног уговора

Члан 244.

Општи колективни уговор закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за територију Републике Србије.

Члан 245.

Посебан колективни уговор за грану, групу, подгрупу или делатност закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за грану, групу, подгрупу или делатност.

Посебан колективни уговор за територију јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за територијалну јединицу за коју се закључује колективни уговор.

Члан 246.

Посебан колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, и репрезентативни синдикат.

Посебан колективни уговор за лица која самостално обављају делатност у области уметности или културе (самостални уметници) закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат.

Посебан колективни уговор за спортисте, тренере и стручњаке у спорту закључују репрезентативно удружење за спортску делатност у физичкој култури и репрезентативни синдикат.

Члан 247.

Колективни уговор код послодавца за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује директор.

Члан 248.

Колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца. У име послодавца колективни уговор потписује директор, односно предузетник.

Члан 249.

Ако ниједан од синдиката, односно ниједно од удружења послодаваца, не испуњава услове репрезентативности у смислу овог закона, синдикати односно удружења послодаваца могу закључити споразум о удруживању, ради испуњења услова репрезентативности утврђених овим законом и учествовања у закључивању колективног уговора.

Члан 250.

Ако код послодавца није основан синдикат, зарада, накнада зараде и друга примања запослених могу да се уреде споразумом.

Споразум се сматра закљученим када га потпишу директор, односно предузетник и представник савета запослених или запослени који је добио овлашћење од најмање 50% од укупног броја запослених код послодавца.

Споразум престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора.

4. Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 251.

Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката или репрезентативних удружења послодаваца, односно синдикати или удружења послодаваца који су закључили споразум о удруживању из члана 249. овог закона, образује се одбор за преговоре.

Чланове одбора из става 1. овог члана одређују синдикати, односно удружења послодаваца, сразмерно броју чланова.

Члан 252.

У поступку преговарања ради закључивања колективног уговора код послодавца репрезентативни синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца, ради изражавања интереса запослених који су учлањени у тај синдикат.

Члан 253.

Представници синдиката и послодаваца, односно удружења послодаваца, који учествују у преговарању за закључивање колективног уговора и закључују колективни уговор морају да имају овлашћење својих органа.

Члан 254.

Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају.

Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорних питања.

За делатности од општег интереса, спорови у закључивању, измени и допуни и примени колективних уговора решавају се у складу са законом.

Члан 255.

Састав, начин рада и дејство одлуке арбитраже споразумно утврђују учесници у закључивању колективног уговора.

Рок за доношење одлуке не може бити дужи од 15 дана од дана образовања арбитраже.

5. Примена колективних уговора

Члан 256.

Општи и посебан колективни уговор непосредно се примењују и обавезују све послодавце који су у време закључивања колективног уговора чланови удружења послодаваца - учесника колективног уговора.

Колективни уговор из става 1. овог члана обавезује и послодавце који су накнадно постали чланови удружења послодаваца - учесника колективног уговора, од дана приступања удружењу послодаваца.

Колективни уговор обавезује послодавце из ст. 1. и 2. овог члана шест месеци након иступања из удружења послодаваца - учесника колективног уговора.

Члан 257.

Министар може да одлучи да се колективни уговор или поједине његове одредбе примењују и на послодавце који нису чланови удружења послодаваца - учесника колективног уговора.

Одлуку из става 1. овог члана министар може донети ако постоји оправдани интерес, а нарочито:

1) ради остваривања економске и социјалне политике у Републици Србији, у циљу обезбеђивања једнаких услова рада који представљају минимум права запослених из рада и по основу рада;

2) да би се ублажиле разлике у зарадама у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности које битно утичу на социјални и економски положај запослених што има за последицу нелојалну конкуренцију, под условом да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају најмање 30% запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности.

Одлуку из става 2. овог члана министар доноси на захтев једног од учесника у закључивању колективног уговора чије се дејство проширује, а по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета.

Члан 258.

Министар може, на захтев послодавца или удружења послодаваца, да одлучи да се колективни уговор из члана 257. овог закона у делу који се односи на зараде и накнаде зараде не примењује на поједине послодавце или удружења послодаваца.

Послодавац, односно удружење послодаваца, могу да поднесу захтев за изузимање од примене колективног уговора са проширеним дејством, ако због финансијско-пословних резултата нису у могућности да примене колективни уговор.

Уз захтев из става 2. овог члана послодавац или удружење послодаваца дужни су да доставе доказе о разлозима за изузимање од примене колективног уговора са проширеним дејством.

Члан 259.

Одлуку о изузимању од примене колективног уговора министар доноси по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета.

Члан 260.

Министар може ставити ван снаге одлуку о проширењу дејства колективног уговора и одлуку о изузимању од примене колективног уговора, ако престану да постоје разлози из члана 257. став 2. и члана 258. став 2. овог закона.

Одлука из става 1. овог члана доноси се по поступку за доношење одлуке о проширеном дејству колективног уговора, односно одлуке о изузимању од примене колективног уговора.

Одлука из чл. 257. и 259. овог закона престаје да важи престанком важења колективног уговора, односно појединих његових одредаба, чије је дејство проширено, односно изузето.

Члан 261.

Одлука из чл. 257, 259. и 260. овог закона објављује се у "Службеном гласнику Републике Србије".

Члан 262.

Колективни уговор код послодавца обавезује и запослене код послодавца који нису чланови синдиката - потписника колективног уговора.

6. Важење и отказ колективног уговора

Члан 263.

Колективни уговор се закључује на период до три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

Члан 264.

Важење колективног уговора пре истека рока из члана 263. овог закона, може престати споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен тим уговором.

У случају отказа, колективни уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

7. Решавање спорова

Члан 265.

Спорна питања у примени колективних уговора може да решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Састав и начин рада арбитраже уређује се колективним уговором.

Учесници у закључивању колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених колективним уговором.

8. Регистрација колективних уговора

Члан 266.

Општи и посебан колективни уговор, као и њихове измене, односно допуне, региструју се код министарства.

Садржину и поступак регистрације колективних уговора прописује министар.

9. Објављивање колективног уговора

Члан 267.

Општи и посебан колективни уговор објављују се у "Службеном гласнику Републике Србије".

Начин објављивања других колективних уговора утврђује се тим колективним уговорима.

XXI. НАДЗОР

Члан 268.

Надзор над применом овог закона, других прописа о радним односима, општинских аката и уговора о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши инспекција рада.

Члан 269.

У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, општег акта и уговора о раду.

Послодавац је дужан да, најкасније у року од 15 дана од дана истека рока за отклањање утврђене повреде, обавести инспекцију рада о извршењу решења.

Члан 270.

Инспектор рада поднеће захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, односно директор или предузетник, повредом закона или других прописа којима се уређују радни односи извршио прекршај.

Члан 271.

Ако инспектор рада нађе да је решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право запосленог, а запослени је повео радни спор, на захтев запосленог одложиће својим решењем извршење тог решења - до доношења правноснажне одлуке суда.

Запослени може поднети захтев из става 1. овог члана у року од 30 дана од дана покретања радног спора.

Инспектор рада је дужан да донесе решење о одлагању извршења решења послодавца о отказу уговора о раду у року од 15 дана од дана подношења захтева запосленог, ако су испуњени услови из ст. 1. и 2. овог члана.

Члан 272.

Против решења инспектора рада може се изјавити жалба министру у року од осам дана од дана достављања решења.

Жалба на решење из члана 271. овог закона не одлаже извршење решења.

Министар је дужан да у року од 15 дана од дана пријема жалбе одлучи по жалби.

Против коначног решења из члана 271. став 1. овог закона не може да се покрене управни спор.

XXII. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 273.

Новчаном казном од 800.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1) ако прекрши забрану дискриминације у смислу овог закона (чл. 18 - 21);

2) ако са лицем које ради није закључио уговор о раду или други уговор у смислу овог закона (члан 33. и чл. 197 - 202);

3) ако запосленом није доставио фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање (члан 35);

4) ако није исплатио зараду, односно минималну зараду (чл. 104. и 111);

5) ако није исплатио зараду у новцу, осим у случају из члана 45. овог закона (члан 110);

6) ако није донео програм решавања вишка запослених (члан 153);

7) ако запосленом откаже уговор о раду супротно одредбама овог закона (чл. 179 - 181. и чл. 187. и 188);

8) ако до дана престанка радног односа запосленом не изврши исплату свих доспелих зарада, накнада зарада и других примања (члан 186);

9) ако не поступи по решењу инспектора рада у складу са одредбама овог закона (члан 271);

10) ако спречава инспектора рада у вршењу инспекцијског надзора, односно на други начин онемогућава вршење инспекцијског надзора.

Новчаном казном од 400.000 до 500.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 40.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Ако се извршењем прекршаја из става 1. овог члана нанесе материјална штета запосленом или другом физичком или правном лицу, послодавцу се може изрећи и заштитна мера - забрана вршења делатности, у складу са законом.

Члан 274.

Новчаном казном од 600.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1) ако позове на одговорност представника запослених који поступа у складу са законом и колективним уговором (члан 13);

2) ако заснује радни однос са лицем млађим од 18 година живота супротно одредбама овог закона (члан 25);

3) ако није регистровао уговор о раду код надлежног органа локалне самоуправе у складу са одредбама овог закона (члан 46);

4) ако запосленом одреди прековремени рад супротно одредбама овог закона (члан 53);

5) ако је извршио прераспodelу радног времена супротно одредбама овог закона (чл. 57, 59. и 60);

6) ако запосленом који ради ноћу не обезбеди обављање послова у току дана супротно одредбама овог закона (члан 62);

7) ако запосленом који ради у сменама не обезбеди измену смена супротно одредбама овог закона (члан 63);

8) ако запосленом млађем од 18 година живота одреди да ради супротно одредбама овог закона (чл. 84, 87. и 88);

9) ако запосленом између навршене 18. и 21. године живота одреди да ради супротно одредбама овог закона (члан 85);

10) ако не обезбеди заштиту материнства, као и права по основу неге детета и посебне неге детета или друге особе у складу са одредбама овог закона (чл. 89 - 100);

11) ако запосленом не исплати накнаду зараде, накнаду трошкова, односно друго примање у складу са одредбама овог закона (чл. 114 - 120);

12) ако запосленом не достави обрачун зараде у складу са одредбама овог закона (члан 121);

13) ако не води месечну евиденцију о заради и накнади зараде у складу са одредбама овог закона (члан 122);

14) ако запосленом ускрати права из радног односа супротно одредбама овог закона (члан 147);

15) ако донесе одлуку о удаљењу запосленог супротно одредбама овог закона или ако запосленог удаљи са рада дуже од рока прописаног овим законом (чл. 165 - 170);

16) ако запосленом понуди закључивање анекса уговора супротно одредбама овог закона (чл. 171 - 174);

17) ако одлучи о појединачном праву, обавези или одговорности запосленог а не донесе решење или га не достави запосленом у складу са одредбама овог закона (члан 193);

18) ако не поступи по решењу инспектора рада у складу са одредбама овог закона (члан 269).

Новчаном казном од 300.000 до 500.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 30.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Члан 275.

Новчаном казном од 400.000 до 600.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1) ако запосленом ускрати право на годишњи одмор (члан 68. и члан 75. став 3);

2) ако запосленом који је остварио право на мировање радног односа ускрати право да се врати на рад (члан 79);

3) ако запосленом не обезбеди обављање послова према преосталој радној способности, односно другог одговарајућег посла (члан 101).

Новчаном казном од 100.000 до 300.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 20.000 до 40.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Члан 276.

Новчаном казном од 20.000 динара казниће се на лицу места послодавац са својством правног лица и предузетник:

1) ако не обезбеди време за одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор у складу са одредбама овог закона (чл. 64. до 67);

2) ако запосленом ускрати право на отпремнину у складу са одредбама овог закона (члан 158);

3) ако запосленом ускрати право на отказни рок, односно накнаду зараде у складу са овим законом (члан 189);

4) ако запосленом не врати уредно попуњену радну књижицу (члан 204).

Новчаном казном од 5.000 динара за прекршај из става 1. овог члана, казниће се одговорно лице у правном лицу.

Новчану казну из ст. 1. и 2. овог члана наплаћује инспектор рада на лицу места.

XXIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 277.

До доношења подзаконских аката из чл. 46. став 2, 96. став 5, 103. став 6, 204. став 6, 217. став 2. и 266. став 2. овог закона, остају на снази:

1) Правилник о начину и поступку регистравања уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља ("Службени гласник РС", број 1/02);

2) Правилник о условима, поступку и начину остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ("Службени гласник РС", број 1/02);

3) Правилник о начину издавања и садржају потврде о наступању привремене спречености за рад запосленог у смислу прописа о здравственом осигурању ("Службени гласник РС", број 1/02);

4) Правилник о радној књижици ("Службени гласник РС", број 17/97);

5) Правилник о упису синдикалних организација у регистар ("Службени гласник РС", бр. 6/97, 33/97, 49/00, 18/01 и 64/04);

6) Правилник о регистрацији колективних уговора ("Службени гласник РС", број 22/97).

Члан 278.

Послодавац је дужан да са запосленима који су засновали радни однос до дана ступања на снагу овог закона, а немају закључен уговор о раду, закључи уговор о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности, који садржи елементе из члана 33. став 1. овог закона, осим из тач. 4) - 8).

Уговором из става 1. овог члана не заснива се радни однос.

Члан 279.

Послодавци који су до дана ступања на снагу овог закона донели одлуку о прерасподели радног времена за 2005. годину, радно време запослених организоваће према тој одлуци.

Члан 280.

Запослени који на дан ступања на снагу овог закона није у целини искористио годишњи одмор за 2004. годину, годишњи одмор за ту годину користи по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона, ако је то за запосленог повољније.

Члан 281.

Поступак за отказ уговора о раду који је започет, а није окончан до дана ступања на снагу овог закона, окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

Члан 282.

Поступак за утврђивање вишка запослених који је започет, а није окончан до дана ступања на снагу овог закона, окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

Запослени коме је коначном одлуком надлежног органа, по основу престанка потребе за његовим радом, утврђено право на основу прописа који су важили до дана ступања на снагу овог закона - наставља да користи то право према тим прописима.

Члан 283.

Запослени коме је до дана ступања на снагу овог закона утврђено право на новчану накнаду у смислу члана 107. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 70/01 и 73/01) - наставља да остварује право на новчану накнаду у складу са тим законом.

Члан 284.

Одредбе колективног уговора који је на снази на дан ступања на снагу овог закона, а које нису у супротности са овим законом, остају на снази до закључивања колективног уговора у складу са овим законом.

Одредбе општег и посебних колективних уговора закључених пре 21. децембра 2001. године, а које су на снагу на дан ступања на снагу овог закона и које нису у супротности са овим законом остају на снази до закључивања колективних уговора у складу са овим законом, а најдуже шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 285.

Избор органа Фонда, у складу са одредбама чл. 129-136. овог закона, извршиће се у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Запослени којима се, у смислу члана 139. став 2. овог закона, утврди право на потраживање у периоду од дана ступања на снагу овог закона до дана избора органа Фонда - захтев подносе у року од 15 дана од дана избора органа Фонда.

Члан 286.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 70/01 и 73/01).

Члан 287.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

ИЗМЕНЕ

На основу члана 83. тачка 3. Устава Републике Србије, доносим

Указ о проглашењу Закона о изменама и допунама Закона о раду

Проглашава се Закон о изменама и допунама Закона о раду, који је донела Народна скупштина Републике Србије, на седници Седмог ванредног заседања Народне скупштине Републике Србије у 2005. години, 15. јула 2005. године.

ПР број 57

У Београду, 18. јула 2005. године

Председник Републике,
Борис Тадић, с.р.

Закон о изменама и допунама Закона о раду

Закон је објављен у "Службеном гласнику РС", бр. 61/2005 од 18.7.2005. године. Види: [Одлуку УС РС, IУ бр. 187/2005 - 79/2011-58.](#)

Члан 1.

У Закону о раду ("Службени гласник РС", број 24/05), у члану 62. став 3. речи: "министарства надлежног за послове рада, министарства надлежног за послове здравља и" бришу се.

Члан 2.

У члану 77. став 3. тачка 2) мења се и гласи:

"2) два дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви."

Члан 3.

У члану 94. став 1. речи: "за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете" бришу се.

У ставу 4. речи: "за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете," бришу се.

Став 5. брише се.

Досадашњи став 6. постаје став 5.

У досадашњем ставу 7, који постаје став 6, речи: "ст. 4. и 5." замењују се речима: "става 4."

Досадашњи став 8. постаје став 7.

Члан 4.

После члана 94. додаје се члан 94а који гласи:

"Члан 94а

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 94. став 2. овог закона.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 94. став 5. овог закона, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана."

Члан 5.

У члану 108. став 1. тачка 4), проценат: "0,5%" замењује се процентом: "0,4%".

Члан 6.

У члану 111. став 3. брише се.

Члан 7.

Члан 158. мења се и гласи:

"Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. тачка 9) овог закона, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.

Отпремнина из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу."

Члан 8.

У члану 189. став 1. мења се и гласи:

"Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. тачка 1) овог закона, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- 1) месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 3) три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања."

Став 3. брише се.

Досадашњи став 4. постаје став 3.

У досадашњем ставу 5, који постаје став 4, речи: "до 30 дана" бришу се.

Члан 9.

Члан 190. брише се.

Члан 10.

У члану 191. став 1. речи: "запослени има право да се врати на рад, ако то захтева" замењују се речима: "суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева".

После става 3. додају се ст. 4, 5. и 6, који гласе:

"Ако суд утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на његов захтев обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада које би запослени остварио да ради, и то зависно од времена проведеног у радном односу и година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице.

Одлуку из става 4. овог члана суд може донети и на захтев послодавца, ако постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе уговорне стране, није могућ, с тим да се накнада штете запосленом досуђује у двоструком износу од износа који се утврђује у складу са ставом 4. овог члана.

Послодавац и запослени могу поднети захтев из ст. 4. и 5. овог члана до окончања главне расправе пред судом."

Члан 11.

Запослена жена која је започела коришћење породилског одсуства у складу са чланом 94. Закона о раду ("Службени гласник РС", број 24/05) до дана ступања на снагу овог закона - наставља да користи право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у складу са одредбама тог члана.

Право из става 1. овог члана припада и оцу детета.

Члан 12.

Одредбе члана 118. тач. 5) и 6) Закона о раду ("Службени гласник РС", број 24/05) престају да се примењују даном ступања на снагу овог закона, а примењиваће се од 1. јануара 2006. године.

Одредбе члана 120. тач. 2) и 3) Закона о раду ("Службени гласник РС", број 24/05) престају да важе 1. јануара 2006. године.

Члан 13.

Овај закон ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије", а одредба члана 4. овог закона примењиваће се од 1. јануара 2006. године.

+ **Види:**
Одлуку УС РС - 792011-58.

На основу члана 112. став 1. тачка 2. Устава Републике Србије, доносим

Указ о проглашењу Закона о допуни Закона о раду

Проглашава се Закон о допуни Закона о раду, који је донела Народна скупштина Републике Србије на седници Десетог ванредног заседања у 2009. години, 16. јула 2009. године.

ПР број 146

У Београду, 17. јула 2009. године

Председник Републике,
Борис Тадић, с.р.

Закон о допуни Закона о раду

*Закон је објављен у "Службеном гласнику РС",
бр. 54/2009 од 17.7.2009. године.*

Члан 1.

У Закону о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05 и 61/05), у члану 116. после речи: "за време прекида рада" додају се запета и речи: "односно смањења обима рада".

Додају се ст. 2. и 3. који гласе:

"Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике."

Члан 2.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

Уставни суд, на седници одржаној 3. марта 2011. године, донео је

Закључак

Закључак је објављен у "Службеном гласнику РС", бр. 22/2011 од 31.3.2011. године.

Окончава се поступак за оцену уставности Закона о раду ("Службени гласник РС", број 24/05).

Образложење

Уставном суду поднет је предлог за оцену уставности Закона о раду ("Службени гласник РС", број 24/05).

Наведеним предлогом оспорена је сагласност начина и поступка на који је донет Закон, са начином и поступком доношења закона, прописаним Уставом и Пословником Народне Скупштине Републике Србије ("Службени гласник РС", бр. 32/02, 57/03, 12/04, 16/04, 29/04 и 54/04).

У предлогу је наведено да је "у "Службеном гласнику Републике Србије", број 24 од 15. марта 2005. године објављен текст Закона о раду, који је, наводно, Народна скупштина Републике Србије усвојила 8. марта 2005. године"; да су приликом доношења овог закона "непосредно прекршене одредбе чл. 80. и 84. Устава Републике Србије, као и одредбе Пословника о раду Народне скупштине Републике Србије", јер су "непозната лица", након што је Народна скупштина усвојила закон "изменила у изворнику закона чл. 105. и 108. " и тако измењен текст Народна скупштина је доставила председнику Републике; да "из наведеног произлази да је председнику Републике Србије достављен текст који није закон јер га није већином гласова усвојила Народна скупштина". Такође је

наведено да је "председник Републике писмом председнику Народне скупштине" достављени текст "вратио Народној скупштини да поступи у складу са Уставом, законом и Пословником", међутим, председник Народне скупштине је "кршећи уставну одредбу по којој само председник Републике може да захтева поновно гласање ... предложио да се поново гласа о измењеном тексту, и Народна скупштина је већином гласова такав текст, који не може бити закон, (без расправе) усвојила" и доставила "председнику Републике, као закон који је поново изгласан", те је "оваквим поступањем председника Народне скупштине и саме Народне скупштине председник Републике Србије лишен свог уставног овлашћења да одлучи да ли ће потписати указ о проглашењу закона или закон вратити на поновно гласање".

Предлагач, "због ових повреда Устава које имају за последицу несагласност овог закона с Уставом ... предлаже Уставном суду Републике Србије да ... утврди ту несагласност и да ... утврди престанак важности Закона о раду објављеног у "Службеном гласнику Републике Србије". број 24 од 15. марта 2005. године".

У одговору који је доносилац оспореног акта доставио Уставном суду наведено је да је Закон о раду усвојен на седници Народне скупштине 17. фебруара 2005. године, у складу са Пословником о раду Народне скупштине Републике Србије, Уставом утврђеном већином гласова потребном за доношење закона, али да је након усвајања у усвојеном тексту било неопходно обавити правно-техничку редакцију, што је, између осталог, учињено и у члану 105. усвојеног текста Закона, али да је "у потпуности очуван смисао усвојеног текста Закона, правни ефекти које он производи, као и основни циљ сваког закона, а то је да он може да се примењује у пракси. Такође је наведено да је "дописом од 24. фебруара 2005. године председник Републике обавестио председника Народне скупштине да 'одбија да потпише указ о проглашењу Закона о раду' и захтевао 'да се поступи у складу са Уставом Републике Србије, законом и пословником Народне скупштине Републике Србије, којима је прописано поступање у ситуацији непотписивања указа о проглашењу и враћању закона Народној скупштини'", те да је "поступајући по захтеву председника Републике, председник Народне скупштине ставио на поновно гласање Закон о раду и у свему поступио у складу са уставним овлашћењима". На основу изнетог, доносилац оспореног акта сматра да је "Народна скупштина, на седници одржаној 8. марта 2005. године, донела Закон о раду у складу са чланом 80. Устава Републике Србије", као и да је тај закон "председник Републике прогласио као закон, сагласно члану 84. Устава Републике Србије", те да "у поступку доношења и проглашења Закона о раду нису прекршене одредбе чл. 80. и 84. Устава Републике Србије".

Имајући у виду време покретања поступка, Уставни суд је у овом уставносудском предмету поступао сагласно одредби члана 112. Закона о Уставном суду ("Службени гласник РС", број 109/07), којом је прописано да ће се поступци пред Уставним судом започети пре дана ступања на снагу овог закона окончати по одредбама овог закона.

С обзиром на то да је предлогом оспорена сагласност поступка доношења закона са одредбама Устава Републике Србије од 1990. године, који је престао

да важи 8. новембра 2006. године, да су након подношења предлога два пута вршене измене и допуне спорног Закона о раду (објављене у "Службеном гласнику РС", бр. 61/05 и 54/09), од чега једном у време важења новог Устава од 2006. године и измењеног Пословника Народне Скупштине, те, коначно, с обзиром на то да је Закон о раду поводом кога је покренут поступак пред Уставним судом већ шест година део правног поретка Републике Србије, Уставни суд се, дописом од 29. децембра 2010. године, обратио подносиоцу предлога и позвао га да се у одређеном року изјасни да ли остаје при поднетом предлогу.

Предлагач је дописом од 31. јануара 2011. године обавестио Уставни суд да одустаје од поднетог предлога за оцену уставности Закона о раду ("Службени гласник РС", број 24/05).

С обзиром на то да је овлашћени предлагач одустао од предлога за оцену уставности оспореног закона, а Уставни суд није нашао основа за наставак поступка у смислу члана 54. став 2. Закона о Уставном суду, Суд је, сагласно одредбама члана 48. Закона о Уставном суду и члана 82. став 1. тачака 8. Пословника о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/08 и 27/08), закључио као у изреци.

IУ број 190/2005

Председник
Уставног суда,
др Драгиша Слијепчевић, с.р.

ИЗДВОЈЕНО МИШЉЕЊЕ у односу на Закључак Уставног суда број IУ-190/2005 донет на седници Суда 3. марта 2011. године

Мишљења сам да Уставни суд у предмету број IУ-190/2005, није требао да окончава поступак за оцену уставности Закона о раду ("Службени гласник РС", број 24/05), већ да је, имајући у виду значај покренутих спорних питања, требао да изврши оцену уставности оспореног закона и донесе одлуку у меритуму.

Суд је на седници од 3. марта 2011. године, донео Закључак којим је окончао поступак за оцену уставности Закона о раду. У образложењу Закључка, је поред осталог, наведено да се Суд "обратио подносиоцу предлога и позвао га да се у одређеном року изјасни да ли остаје при поднетом предлогу", с обзиром на то да је оспорени Закон "у извесној мери новелиран доношењем Закона о изменама и допунама Закона о раду ("Службени гласник РС", број 61/05) и Закона о допуни Закона о раду ("Службени гласник РС", број 54/09), те да је са наведеним променама у правном поретку већ више од четири и по године", као и да је предлагач "дописом од 31. јануара 2011. године обавестио Уставни суд да одустаје од поднетог предлога". Надаље, у образложењу стоји да је Суд, "с обзиром на то да је овлашћени предлагач одустао од предлога", а да сам "Уставни суд није нашао основа за наставак поступка", закључио да оконча поступак, у смислу члана 54. став 2. Закона о Уставном суду ("Службени гласник РС", број 109/07). Закључак је донет с позивом на одредбе члана 48.

Закона о Уставном суду и члана 82. став 1. тачка 8) Пословника о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/08. и 27/08).

За разлику од судије известиоца и судија који су гласали за поменути Закључак сматрам да су постојали услови и разлози да Уставни суд настави поступак оцене уставности оспореног Закона.

Прво, у Уставу, а ни у Закону о Уставном суду, односно Пословнику о раду Уставног суда, нема правног основа за наведено чињење, тј. тражење судије известиоца да се подносилац предлога у току поступка оцене уставности закона изјашњава "да ли остаје при поднетом предлогу". То потврђује и допис судије известиоца упућен председнику Републике у коме нема позивања на одредбе Устава или закона, већ се само износе поједине чињенице које се, пре свега односе на "кретање" предмета. Те чињенице су очигледно, по оцени судије известиоца, требале да воде опредељењу подносиоца предлога да одустане од захтева за оцену уставности. Уставни суд, односно судија известилац, сагласно Закону о Уставном суду, у претходном поступку може од подносиоца предлога затражи само, да у одређеном року уреди поднети предлог, и то у законом прописаним случајевима: ако је предлог неразумљив, непотпун, не садржи податке неопходне за вођење поступка или има друге недостатке у погледу форме и садржине, који онемогућавају поступање Суда. Уставни суд такође, може тражити да предлагач у поступку оцене уставности закона достави потребну документацију, да пружи податке и обавештења од значаја за вођење поступка и одлучивање и сл. У Закону, дакле, нема одредбе која даје могућност Суду (а још мање судији известиоцу) да захтева од предлагача да се у одређеном року изјасни "да ли остаје при предлогу".

Уколико у току вођења поступка престану неке од процесних претпоставки, или настану неке друге сметње за вођење поступка, законодавац је предвидео решења за те случајеве и изричито овластио Уставни суд да одлучи о даљој судбини поступка, па је тако учињено и у члану 54. став 2. Закона, за случај одустанка подносиоца предлога за оцену уставности закона.

У допису који је судија известилац 29. децембра 2010. године упутио председнику Републике (без претходног изјашњења Суда о овој ствари) наведени су разлози због којих је судија известилац одлучио да се обрати председнику Републике са поменутиим захтевом, а то су: два пута извршене измене оспореног Закона о раду и његова "примена више од четири и по године". Дакле, питање је да ли је то што су спорне одредбе Закона о раду у току поступка пред Уставним судом "новелиране", и што је протекло одређено време од момента покретања поступка и примене Закона могло бити основ да судија известилац претпостави "да је спор сам по себи решен", и да председника Републике у име Уставног суда запита да ли остаје код предлога за оцену уставности закона. Наведени разлози према Закону о Уставном суду, нису уставноправни разлози, због чијег би наступања Суд био једино у ситуацији да по аутоматизму закључком оконча поступак, нити су њиховим наступањем *ex lege* престали уставноправни разлози и основи за оцену уставности Закона о раду.

Судији известиоцу је 31. децембра 2010. године одговорио заменик генералног секретара (не председник Републике), дописом у коме се судија

известилац (а не Суд) само обавештава да, "по налогу председника Републике, одустајемо од поднетог предлога, односно иницијативе за оцену уставности Закона о раду ("Службени гласник Републике Србије", број 24/05)..... од 16. марта 2005. године", без навођења било ког разлога за такву одлуку и без достављања писаног налога Председника. Како је у овом конкретном случају сам Суд, односно судија известилац на одређен начин подстицао и инспирисао подносиоца предлога да одустане, то је вероватно и био разлог што је наведени допис достављен у форми простог обавештења о одустајању од предлога, без навођења разлога, односно аргумената због којих се то чини.

Оцена уставности Закона о раду је тражена у поступку накнадне контроле уставности закона, а што значи да је Закон на снази и да се примењује у целини, укључујући и његове потоње измене и допуне. Наравно да је за правну сигурност изузетно важно ефикасно и делотворно поступање Уставног суда по предлозима за оцену уставности одређеног закона који се примењује и који производи правно дејство, али наглашавам да одговорност за последице неуставних и незаконитих аката утврђене у поступку контроле а *posteriori* носе њихови доносиоци ако су поступали мимо Устава. Уз то, Народна скупштина је била у могућности да благовремено отклони евентуалне недостатке, с обзиром на дужину трајања поступка пред Уставним судом ако је сматрала да има повреде Устава. Због тога Уставни суд не може прибегавати изналажењу, односно и стварању процесних решења, избегавајући на тај начин вршење свог основног задатка, а то је мериторна контрола и надзор над поштовањем Устава од стране свих, без изузетка и независно од тога о чијим актима и радњама је реч. Пропуштајући да се изјасни о евентуално неуставном деловању државних органа, а посебно оних органа који по својој уставној улози и положају треба да предњаче у доследној примени и поштовању Устава, Уставни суд не доприноси утемељењу Републике Србије као уставне демократске државе.

Друго, поменућемо само неке од разлога и основа због којих је Суд требао да настави поступак: (1) пред Уставним судом је био уредан предлог за оцену уставности Закона о раду, поднет од стране овлашћеног предлагача, којим је не само покренут поступак, већ су следом тог предлога биле спроведене и окончане поједине фазе поступка у оцени уставности Закона о раду пред Уставним судом; (2) Суд је након утврђивања постојања процесних претпоставки за покретање и вођење поступка, предлог којим је покренут поступак доставио доносиоцу Закона на одговор и Законодавни одбор је у име Народне скупштине доставио одговор и изјаснио се о наводима из предлога; (3) Суд је потом утврдио спорна уставноправна питања у овом предмету о којима је одржана јавна расправа уз учешће представника оба учесника у поступку (председника Републике и Народне скупштине), као и једног броја истакнутих правних стручњака у овој области; (4) након одржане јавне расправе у чињеничном стању се није ништа битно променило, јер су измене (новеле) Закона о раду из 2005. године већ биле извршене и познате Уставном суду и учесницима јавне расправе; (5) акти и радње које су биле одлучујуће за вођење поступка пред Уставним судом и његову одлуку у овом предмету биле су у суштини неспорне међу учесницима у поступку, а на одређен начин су биле и верификоване кроз писане документе које су учесници у поступку (председник

Републике и Народна скупштина) доставили Уставном суду, те није било спорно да постоји разлика између текста закона првобитно усвојеног од стране Народне скупштине и текста достављеног Председнику Републике (и по форми и по садржини), као и да су измене у тексту закона унете након усвајања у Народној скупштини; (6) акте и радње у вези са спорним уставноправним питањима у овом предмету учесници пред Уставним судом нису у бити оспоравали, већ су их само различито квалификовали, а одредбе Устава другачије интерпретирани; (7) предлогом није тражена само формална оцена уставности Закона о раду (мада је она била у првом плану), већ и оцена материјалне уставности Закона. И коначно, то што је поступак оцене уставности оспореног Закона покренут, односно започет и вођен и у време важења Устава из 1990. године и Закона о поступку пред Уставним судом и правном дејству његових одлука из 1991. године, такође није препрека за наставак поступка. Наиме, сагласно члану 167. Устава од 2006. године, оцена уставности свих закона који су на снази је настављена у односу на тај Устав (као важећи), а сходном применом одредаба члана 112. Закона о Уставном суду, поступак пред Уставним судом који је започет пре дана ступања на снагу тог закона, окончава се по његовим одредбама - што је управо случај и са започетим поступком оцене уставности Закона о раду.

Треће, чланом 54. Закона о Уставном суду је предвиђено да у поступку оцењивања уставности Уставни суд није ограничен захтевом овлашћеног предлагача, те да ће у случају и кад овлашћени предлагач одустане од предлога, Уставни суд "наставити поступак за оцену уставности ако за то нађе основа". У овом предмету се десило оно што, по нашем мишљењу, није у складу са уставном улогом Уставног суда, јер Суд није ту да инспирише и подстиче подносиоце предлога на одустајање од предлога (ни на посредан начин), како би наступиле процесне претпоставке за окончање поступка. Напротив, Уставни суд је ту да се увек изјасни и да одлучи о спорним уставноправним питањима. Суд је у овом предмету прибегао окончању поступка и себе тиме ослободио обавезе пружања одговора на спорна уставноправна питања, иако је изнета разумна сумња да је оспореним законом повређен Устав. Дакле, сматрам да у овом предмету није било места окончању поступка применом члана 54. Закона, већ напротив, да је Суд управо на темељу ове одредбе Закона, а сагласно својој уставној улози заштитника уставности, требало да настави поступак, па чак и у случају када је овлашћени предлагач одустао од предлога поступајући по "тихој сугестији" и "призиву" судије известиоца. Наиме, карактер спорних уставноправних питања која су настала у вези вршења законодавне функције и значај Закона о раду као једног од најважнијих општих правних аката у земљи, захтевао је да Суд донесе мериторну одлуку у којој ће исказати јасан став о уставности оспореног закона, односно о значењу појединих уставних норми и института о којима су се два уставна органа спорила, односно различито их интерпретирала, тумачила и примењивала. Поменућемо само нека од спорних правних питања због чијег је решавања очигледно постојао основ да се настави поступак пред Уставним судом:

- да ли се уставно решење о поновном гласању о тексту закона у Народној скупштини на захтев председника Републике, односи и на случај када постоји

неусаглашеност текста закона усвојеног у Народној скупштини и текста достављеног председнику Републике ради проглашења (питање идентичности текста закона);

- да ли указивањем председника Републике на неусаглашеност текста усвојеног закона у Народној скупштини и текста закона достављеног на проглашење, наступа уставна ситуација у којој Народна скупштина може поново да гласа о спорном тексту, или пак, ситуација у којој је председник Народне скупштине дужан да о томе обавести народне посланике ради решавања спорног питања;

- да ли се спор о уставности закона достављеног ради проглашења уопште може отклонити на начин сагласан Уставу тиме што ће Народна скупштина поновним или боље рећи новим гласањем "оснажити" такав текст закона;

- да ли се у поступку доношења и усвајања спорног Закона радило о правно-техничкој редакцији која је извршена на прописан начин (како то тврди Народна скупштина), или се радило о неовлашћеном мењању текста у суштинском и редакцијском смислу (како то тврди председник Републике);

- какве су правне последице проглашења измењеног текста Закона о којем је Народна скупштина гласала и да ли се може сматрати да је проглашењем тако изгласаног текста Закона о раду спор о уставности тог закона отклоњен.

Четврто, не само да није било процесних сметњи, него није било ни основаног уставноправног разлога, због кога би се Уставни суд уздржао од утврђивања уставности оспореног Закона. Разлози које је у свом допису достављеном председнику Републике навео судија известилац, а потом и Суд у образложењу закључка нису уставноправни разлози, већ би се евентуално могли подвести под разлоге прагматичности, целисходности, па и својеврсне политичке опортуности. Наведена процесна политика Суда испољена и у овом уставносудском поступку, нема своје дубље утемељење у Уставу. На примеру Закона о раду тако имамо случај да је захтев шефа државе да Уставни суд испита и оцени уставност Закона (у коме је изражена основана сумња или боље рећи уверење у неуставност Закона), остао без одговора, односно нерешен од стране Уставног суда као јединог надлежног органа. Уз то, одговор је изостао уз садејство самог Уставног суда као чувара Устава и подносиоца предлога који је одустао од сопственог захтева. Тако је спорни Закон о раду са "маном" и под "сенком" због оспоравања уставности начина и поступка његовог доношења и упитаности о његовој (не) уставности наставио да важи и да се примењује. Упитаност о његовој уставности изразио је не само подносилац предлога - шеф државе, већ и општа и стручна јавност, а и сам Суд одржавањем јавне расправе. Окончањем поступка од стране Уставног суда одговор на ову упитаност није дата - у крајњем вољом самог Суда. А ово је требала бити прилика да се Уставни суд изјасни и заузме став о наведеним уставноправним питањима која нису од значаја само за оцену формалне уставности овог конкретног закона, већ имају и шири друштвени значај. Таква одлука Суда би доприносила афирмацији Устава и његових основних вредности у пракси, а посебно начела поделе власти и владавине права и потврдила везаност свих Уставом, односно нужност повиновања Уставу и праву свих у земљи, укључујући и највише политичке органе - Народну скупштину, као носиоца законодавне власти, која твори сво

остало право у земљи и председника Републике, као шефа државе, који својим указом о проглашењу закона треба да потврди да је један закон донет на начин и по поступку који је у складу са Уставом, те да је проглашени текст закона управо онај који је усвојен на седници Народне скупштине.

И на крају, указујемо да се у овом предмету Суд није држао ни своје досадашње праксе везане за оцену уставности поступка доношења закона или другог општег акта, изражене у његовим бројним одлукама. Наиме, и под претпоставком да је предлогом оспоравана уставност Закона о раду само у формалном смислу, односно да је председник Републике оспорио само сагласност начина и поступка по којем је оспорени закон донет са начином и поступком доношења закона који су били прописани тада важећим Уставом и Пословником Народне скупштине, те да је њиховим престанком престала и процесна могућност за његову оцену, Суд је требало да донесе решење о обустави поступка за оцену уставности поступка доношења закона, јер су у току поступка пред Уставним судом престали да важе акти у односу на које је требало извршити оцену формалне уставности Закона о раду. Но, и у таквом решењу, односно одлуци Суд би могао и требао изнети своја становишта и оцену о поменутих спорним питањима. Очигледно је да је у овом случају поступано у маниру да се овај ни мало лак и захтеван предмет само заврши, односно реши, а не и да се реше спорна уставноправна питања настала у вршењу законодавне функције, питања о којима су се спорили законодавац и шеф државе. Уставни суд је у овом спору био позван да каже шта је воља уставотворца изражена у поменутих уставним решењима, да ли је било или није било њиховог кршења, да ли су надлежни органи поступали сагласно Уставу, односно да ли су се кретали у границама својих уставних овлашћења. Одлука Уставног суда у овом предмету могла је имати далекосежно дејство за утемељење владавине права, јер би, с обзиром на спорна уставноправна питања о којима је Уставни суд требало да се изјасни и учеснике у уставном спору, показала да у демократској уставној држави нико није ослобођен поштовања Устава и права, нити контроле уставности њихових аката и радњи.

С обзиром на изложено, стојим на становишту да су постојале неопходне уставноправне претпоставке и основани уставноправни разлози да се оспорени Закон о раду подвргне оцени уставности, а не да се поступак оконча на начин како је то учињено овим закључком.

Београд, марта 2011.
др **Боса Ненадић**, судија

Уставни суд у саставу: председник Суда др Драгиша Слијепчевић и судије др Марија Драшкић, Братислав Ђокић, Весна Илић Прелић, Катарина Манојловић Андрић, мр Милан Марковић, др Боса Ненадић, Милан Станић, др Драган Стојановић, мр Томислав Стојковић, Сабахудин Тахировић и Предраг Тетковић, на основу члана 167. став 1. тачка 1. Устава Републике Србије, на седници одржано 23. јуна 2011. године, донео је

Одлуку

Одлука је објављена у "Службеном гласнику РС", бр. 79/2011 од 25.10.2011. године.

Одбијају се предлози и не прихватају се иницијативе за утврђивање неуставности и несагласности са потврђеним међународним уговорима одредаба члана 6, члана 104. став 3, члана 118. тач. 5) и 6), члана 119. став 2, чл. 188, 197. и 198. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05 и 61/05) и члана 13. Закона о изменама и допунама Закона о раду ("Службени гласник РС", број 61/05).

Образложење

Уставном суду поднети су предлози и иницијативе за оцену уставности и несагласности са потврђеним међународним уговорима одредаба члана 6, члана 104. став 3, члана 118. тач. 5) и 6), члана 119. став 2, чл. 188, 197. и 198. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05 и 61/05) и члана 13. Закона о изменама и допунама Закона о раду ("Службени гласник РС", број 61/05). У предлогу се наводи да је одредба члана 6. Закона о раду, којом је дефинисан синдикат, у супротности са одредбом члана 44. став 1. Устава Републике Србије којом се јемчи слобода политичког, синдикалног и другог организовања, без одобрења, уз упис у регистар код надлежног органа. Осим тога, предлагач сматра да је оспорена одредба Закона у директној супротности са одредбама члана 22. Пакта о грађанским правима, члана 23. Опште декларације о људским правима и са Конвенцијом Међународне организације рада бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права. Ово из разлога што је законодавац, по мишљењу предлагача, "овластио Министарство за рад, запошљавање и социјалну политику да арбитражу о томе ко има право на синдикално организовање, а ко не, а не само, како то Устав налаже, да врши упис синдиката у регистар". Одредба члана 104. став 3. Закона, којом је одређено шта се подразумева под радом исте вредности, по мишљењу предлагача, несагласна је са одредбама члана 23. тачка 2. Опште декларације о правима човека, члана 7. а) Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима и члана 11. тачка 1. алинеја (д) Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена. По мишљењу предлагача, оспорена одредба Закона несагласна је и са одредбом члана 25. став 3. Закона о комуналним делатностима и Одлуком о комуналној инспекцији, с обзиром на то да је овим Законом прописано да послове комуналног инспектора могу обављати лица која имају алтернативно високу и вишу стручну спрему одговарајућег смера и без обзира на степен стручне спреме обављају исте послове. Одредбе члана 118. тач. 5) и 6) Закона којима је утврђено право запосленима на накнаду трошкова за исхрану у току рада и за регрес за коришћење годишњег одмора оспоравају се из разлога што се наведена накнада различито исплаћује у зависности од висине коефицијената запослених за обрачун и исплату зарада. Као разлог оспоравања одредбе члана 119. став 2. Закона, којом је прописана могућност за послодавца да деци

запосленог старости до 15 година обезбеди поклон за Божић и нову годину, наводи се да се на овај начин запослени других верских опредељења доводе у неједнак положај, јер им по основу верских празника не припада ово право. Подносиоци иницијативе за покретање поступка за оцену уставности одредаба члана 188. Закона којима је утврђена радно-правна заштита синдикалних представника за време обављања и годину дана по престанку функције, сматрају да је овај члан супротан уставном принципу једнакости грађана и обавезне сагласности закона са Уставом, из разлога што одређену категорију запослених доводи у повољнији положај у односу на остале запослене. Одредбе чл. 197. и 198. Закона, којима је прописана могућност за послодавца да за обављање привремених и повремених послова закључи уговор, поред осталих, и са лицем које је члан омладинске или студентске задруге и које није старије од 30 година, оспоравају се из разлога што је оспореним одредбама нарушен уставни принцип из члана 35. Устава, према коме је свакоме зајемчено право на рад и доступност радног места и функције под једнаким условима. Оспоравајући уставност одредбе члана 13. Закона о изменама и допунама Закона о раду, којом је предвиђено да запослена жена, која је започела коришћење породилског одсуства у складу са чланом 94. Закона о раду до дана ступања на снагу овог закона, наставља да користи право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у складу са одредбама тог члана, подносиоци иницијативе сматрају да је оспореном одредбом повређено начело једнакости грађана из члана 13. Устава, јер се њеном применом запослене жене стављају у неравноправан положај у погледу права која им припадају по истом основу.

Уставни суд је, на седници одржаној 20. априла 2006. године, на основу члана 64. став 1. Закона о поступку пред Уставним судом и правном дејству његових одлука ("Службени гласник РС", бр. 32/91, 67/93 и 101/05) и члана 35. став 2. Пословника о раду Уставног суда Републике Србије ("Службени гласник РС", број 9/95), закључио да се предлози и иницијативе доставе Народној скупштини на одговор, са роком за давање одговора од 30 дана од дана пријема дописа Уставног суда.

Како Народна скупштина у остављеном року, као ни накнадно, није доставила одговор на наводе предлога и иницијатива, Уставни суд је наставио поступак оцене уставности оспорених одредаба Закона о раду, сагласно одредби члана 34. став 3. Закона о Уставном суду ("Службени гласник РС", број 109/07).

Оспореним одредбама Закона о раду прописано је: да се синдикатом, у смислу овог закона, сматра самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса (члан 6.); да се запосленима гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца, као и да се под радом исте вредности подразумева рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад (члан 104. став 3.); да запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, и то - за исхрану у току рада и за регрес за коришћење годишњег одмора (члан 118. тач. 5) и 6)); да послодавац може деци запосленог старости до 15 година

живота да обезбеди поклон за Божић и нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана (члан 119. став 2.); да послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то - члану савеза запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца, председнику синдиката код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику, да ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду, да се број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1. тачка 3) овог члана утврђује колективним уговором, односно споразумом синдиката са послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код послодавца, те да послодавац може уз сагласност Министарства да откаже уговор о раду представнику запослених из става 1. овог члана, ако одбије премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију (члан 188. ст. 1. до 4.); да послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са незапосленим лицем, запосленим који ради непуно радно време до пуног радног времена, корисником старосне пензије, те да се уговор из става 1. овог члана закључује у писменом облику (члан 197.); да послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге и које није старије од 30 година (члан 198). Одредбом члана 13. Закона о изменама и допунама Закона о раду прописано је да ће се одредба члана 4. овог закона којом је уређено право запослене жене на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године, примењивати почев од 1. јануара 2006. године.

Према члану 112. Закона о Уставном суду, поступци пред Уставним судом започети пре дана ступања на снагу овог закона, окончаће се по одредбама овог закона.

Имајући у виду да је један број предлога и иницијатива поднет у време важења Устава Републике Србије од 1990. године, који је престао да важи проглашењем Устава Републике Србије 8. новембра 2006. године, Уставни суд је оцењивао оспорене одредбе Закона о раду и Закона о изменама и допунама Закона о раду у односу на Устав од 2006. године, а сагласно одредби члана 167. став 1. тачка 1) Устава.

Уставом је утврђено: да се јемче и као таква, непосредно примењују људска и мањинска права зајемчена општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима и законима, да се законом може прописати начин остваривања ових права ако је то Уставом изричито предвиђено или ако је то неопходно за остварење појединог права због његове природе, при чему закон ни у ком случају не сме да утиче на суштину зајемченог права (члан 18. став 2.); да су пред Уставом и законом сви једнаки,

да свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације, као и да је забрањена свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета (члан 21. ст. 1. до 3.); да се јемчи слобода политичког, синдикалног и сваког другог удруживања и право да се остане изван сваког удружења, као и да се удружења оснивају без претходног одобрења, уз упис у регистар који води државни орган, у складу са законом (члан 55. ст. 1. и 2.); да се јемчи право на рад, у складу са законом, као и да свако има право на правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа (члан 60. ст. 1. и 3.); да породица, мајка, самохрани родитељ или дете у Републици Србији уживају посебну заштиту, у складу са законом, да се мајци пружа посебна подршка и заштита пре и после порођаја (члан 66. ст. 1. и 2.); да Република Србија уређује и обезбеђује систем у области радних односа (члан 97. тачка 8.); да сви закони и други општи акти донети у Републици Србији морају бити сагласни са Уставом, као и да не смеју бити у супротности са потврђеним међународним уговорима и општеприхваћеним правилима међународног права (члан 194. ст. 3. и 5.); да закони и сви други општи акти не могу имати повратно дејство, те да изузетно, само поједине одредбе закона могу имати повратно дејство, ако то налаже општи интерес утврђен при доношењу закона (члан 197. ст. 1. и 2.).

Приликом оцене уставности оспорене одредбе члана 6. Закона о раду којом је дефинисано која се организација сматра синдикатом, Уставни суд је пошао од циља синдикалног организовања, а то је, пре свега, заштита права и унапређење професионалних и економских интереса запослених. Синдикати се уписују у регистар синдикалних организација у складу са Правилником о упису синдикалних организација у регистар ("Службени гласник РС", бр. 6/97, 33/97, 49/2000, 18/01 и 64/04), којим су прописани начин и поступак уписа синдикалних организација у регистар. Уставни суд је констатовао да важећим законским прописима није уређен начин оснивања синдикалних организација, односно синдикалног удруживања и не постоје прописана правила у погледу поступка оснивања и аката који се доносе при оснивању синдикалних организација. Цењено са становишта одредбе члана 55. став 1. Устава, Уставни суд је утврдио да се оспореном одредбом Закона не доводе у питање уставна јемства о слободи синдикалног и сваког другог удруживања, већ се њоме дефинишу циљеви које треба да испуњава организација да би могла да се региструје као синдикална организација, а начин уписа у регистар синдиката и удружења послодаваца прописује министар, сагласно одредби члана 217. став 2. наведеног закона. За положај и улогу синдикалних организација од посебног значаја су Конвенција број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права (ратификована и објављена у "Службеном листу ФНРЈ", број 8/58) и Конвенција број 98 о правима радника на организовање и колективно преговарање (ратификована и објављена у "Службеном листу ФНРЈ", број 11/58). Конвенцијом број 87 утврђено је право запослених и послодаваца да без икаквих изузетака и претходног одобрења образују организације по свом избору. Једини услов за слободно синдикално удруживање и деловање је упис

синдикалне организације код надлежног органа. Конвенција број 98 обезбеђује заштиту запослених од дискриминације у запошљавању до које може доћи ако се запошљавање условљава неучлањењем у синдикат или иступањем из синдиката, затим, заштиту од отпуштања или nanoшења штете запосленом који је члан синдиката или који учествује у синдикалним делатностима, као и заштиту од других поступака и мера које штете синдикалним слободама.

Уживање слободе синдикалног организовања и деловања, сагласно наведеним одредбама Устава, закона и поменутих међународних аката, радницима и другим запосленим лицима омогућава да преко својих организација, односно преко својих слободно изабраних представника изразе своје интересе у процесу рада ради заштите својих економских и социјалних интереса у најширем смислу, ради партнерства у процесу колективног преговарања, успостављајући тако равнотежу снага уговорних страна, ради учествовања у мирном решавању индивидуалних и колективних радних спорова и ради успостављања противтеже државној власти кроз одговарајуће учешће у утврђивању и примени економске и социјалне политике земље.

Осим тога, по оцени Уставног суда, оспорена одредба Закона није супротна ни одредбама члана 22. тачка 1. Међународног пакта о грађанским и политичким правима ("Службени лист СФРЈ", број 7/71), члана 2. Конвенције о синдикалним слободама и заштите синдикалних права ("Службени лист ФНРЈ - Међународни уговори", број 8/85), као и члана 23. Опште декларације о правима човека од 10. децембра 1948. године (прихваћена од свих држава чланица УН), из разлога што се оспореном одредбом не ограничавају универзалне слободе и права на синдикално организовање установљена наведеним међународним актима, како то погрешно тврди предлагач, већ су, напротив, оспореном одредбом у свему преузети међународни стандарди у овој области. Када се ради о овлашћењу министра за послове рада да одлучује о упису синдикалне организације у регистар, Уставни суд је оценио да је овлашћење министра садржано у одредби члана 55. став 2. Устава, према којој се удружења оснивају без претходног одобрења, уз упис у регистар који води државни орган у складу са законом. По налажењу Уставног суда, законодавац је сагласно одредби члана 55. став 2, у вези са чланом 97. тачка 2. Устава, овлашћен да уреди питање који ће државни орган водити регистар за упис синдикалних организација.

Оспорена одредба члана 104. став 3. Закона, којом је предвиђено да се под радом исте вредности подразумева рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад, по оцени Уставног суда, сагласна је уставном начелу о праву сваког на правичну накнаду за рад из члана 60. став 4. Устава и представља конкретизацију овог уставног принципа и интенцију законодавца да се прецизно дефинише појам рада исте вредности који се остварује код послодавца. Суд оцењује да оспорена одредба Закона, такође, није супротна ни одредбама члана 23. тачка 2. Опште декларације о правима човека и члана 7. алинеја а) подтачка (и) Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима ("Службени лист СФРЈ", број 7/71), с обзиром на то да су њоме преузете међународне гаранције о праву свакога на правичну и једнаку награду за рад исте вредности, без икакве разлике.

Позивање предлагача на одредбе Опционог протокола уз Конвенцију о елиминисању свих облика дискриминације жена, коју је Савезна Република Југославија ратификовала 13. новембра 2002. године ("Међународни уговори", број 13/02) и Међународне конвенције о укидању свих облика расне дискриминације, која је ступила на снагу 4. јануара 1969. године, нису, по оцени Уставног суда, од утицаја на оцену уставности оспорене одредбе Закона, будући да се иста подједнако односи на све запослене, без обзира на пол, када се нађу у истој правној ситуацији прописаној оспореном законском одредбом.

Указивање подносиоца иницијативе да применом оспорене одредбе Закона долази често до дискриминације запослених, која се огледа у утврђивању веће основне зараде у уговорима о раду по критеријумима селекције запослених у зависности од степена стручне спреме, а који обављају идентичне послове, по оцени Уставног суда, тиче се начина примене ове одредбе, што излази из оквира надлежности Уставног суда утврђене одредбама члана 167. Устава. Такође, није у надлежности Уставног суда одређеној чланом 167. Устава да оцењује међусобну сагласност оспорене одредбе Закона са одредбама Закона о комуналним делатностима ("Службени гласник РС", бр. 16/97 и 42/98).

Уставни суд је одбио предлог за утврђивање неуставности оспорених одредаба члана 118. тач. 5) и 6) Закона, којима је утврђено право запосленима на накнаду трошкова за исхрану у току рада и за регрес за коришћење годишњег одмора, јер је оценио да су донете сагласно уставним овлашћењима законодавног органа да, уређујући систем радних односа, уреди и врсте накнада трошкова које припадају запосленима у складу са општим актом и уговором о раду, међу којима су и накнаде за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора.

Што се тиче начина обрачуна исплате ових накнада на које указује предлагач, Уставни суд, према члану 167. Устава, није надлежан да о томе одлучује.

Разматрајући оспорену одредбу члана 119. став 2. Закона којом је предвиђена могућност за послодавца да деци запосленог обезбеди поклон за Божић и Нову годину, Уставни суд је оценио да је ова одредба донета у границама уставних овлашћења законодавца да, уређујући право на правичну накнаду за рад, предвиди могућност исплате и других примања, поред зараде, у које спадају и поклони за децу за Божић и Нову годину. Уставни суд је, такође, оценио да се оспореном одредбом Закона не доводе у питање уставне гаранције о забрани дискриминације из члана 21. Устава, имајући у виду да послодавац може деци запослених других вероисповести да обезбеди поклоне за Божић и Нову годину који сагласно одредбама члана 4. тач. 3) и 4) Закона о државним празницима у Републици Србији имају право да у те дане не раде. Приликом оцене уставности оспорене одредбе Закона, Уставни суд је имао у виду и одредбе Закона о државним празницима у Републици Србији ("Службени гласник РС", бр. 43/01 и 101/07), којим је прописано да се у Републици Србији празнују као државни празници Нова година, празник рада и Дан победе, а као верски празници први дан Божића (7. јануар) и Васкршњи празници почев од Великог петка закључно са другим даном Васкрса и чињенице да према оспореној одредби Закона деци свих запослених, без обзира на њихова верска опредељења, припадају поклони за Божић и Нову годину. Оспореном одредбом Закона се, по оцени Уставног

суда, не дира у Уставом гарантовану равноправност верских заједница прокламовану одредбом члана 44. став 1. Устава, већ се њоме прописује могућност исплате других примања запосленима у која свакако спадају и поклони за децу запослених.

Оцењујући оспорене одредбе члана 188. Закона, којима је установљена посебна радно-правна заштита представника запослених за време обављања и годину дана по престанку функције ако поступају у складу са законом, општим актом и уговором о раду, Уставни суд је изразио став да је оспорени члан Закона донет у границама уставних овлашћења законодавног органа садржаних у одредбама члана 55. став 1, а у вези са чланом 18. Устава, да предвиди ову посебну радно-правну заштиту синдикалних представника која представља основни предуслов за деловање синдиката и заштиту од сваког покушаја прогона и шиканирања од стране послодавца. У оспореној одредби Закона инкорпориране су одредбе Конвенције Међународне организације рада број 135 о радничким представницима (ратификована и објављена у "Службеном листу СФРЈ", број 14/82), према којима раднички представници, делегирани или изабрани представници радничког синдиката уживају заштиту од сваког поступка који је штетан по њих, укључујући и отпуштање, а које се заснива на њиховом статусу или активностима у својству радничког представника или на чланству у синдикату или учешћу у синдикалним активностима, уколико поступају у складу са важећим законом, колективним уговорима или другим заједничким договореним аранжманима. Из наведене Конвенције произлази да се представницима запослених заштита обезбеђује и пружа у националном правном поретку и она треба да обезбеди, с једне стране, несметано изражавање и заступање интереса запослених од стране њихових представника, тако што ће онемогућити послодавца да их својих утицајем спречи у обављању њихових функција доводећи их у неповољнији положај у односу на друге запослене, а с друге стране, да предузете мере заштите буду примерене професионалним односима и да не буду на штету ефикасности пословања предузећа. Препорука о представницима радника број 143. (усвојена као и Конвенција број 135. на заседању Опште конференције Међународне организације рада у Женеви 1971. године) садржи низ олакшица за представнике радничких синдиката, укључујући: дозволу за плаћено одсуство са посла; приступ радним местима, управи предузећа и представницима управе који су овлашћени да доносе одлуке; овлашћење за прикупљање синдикалних чланарина; овлашћење за слања синдикалних обавештења; дистрибуцију синдикалних докумената радницима; материјалне олакшице и информације неопходне за обављање њихових функција. Препорука предвиђа гаранције за послодавце да ове олакшице неће угрозити ефикасност пословања предузећа. Имајући у виду да се у конкретном случају ради о посебној категорији запослених, који су међународним актима заштићени од аката антисиндикалне дискриминације, Уставни суд је оценио да оспореним одредбама члана 188. Закона није повређен принцип једнакости пред Уставом и законом из члана 21. Устава.

Позивање подносиоца иницијативе на могуће злоупотребе у примени оспорених одредаба Закона излази из оквира надлежности Уставног суда одређене чланом 167. Устава.

Када су у питању оспорене одредбе чл. 197. и 198. Закона, којима је прописана могућност за послодавца да за обављање привремених и повремених послова закључи уговор са незапосленим лицем, запосленим лицем које ради непуно радно време, корисником старосне пензије или лицем које је члан омладинске или студентске задруге и које није старије од 30 година, Уставни суд је становишта да се оцена уставности наведених одредаба закона не може довести у везу са одредбом члана 60. став 3. Устава, с обзиром на то да се радно ангажовање по основу уговора о обављању привремених и повремених послова не сматра радним односом у смислу уставног одређења, већ представља посебан именован уговор, дакле уговорни однос који се заснива између послодавца и одређеног лица, при чему је послодавац потпуно слободан приликом опредељивања са којим ће лицем закључити уговор за обављање наведених послова како у погледу његовог радно-правног статуса, тако и у погледу година живота.

Разматрајући оспорену одредбу члана 13. Закона о изменама и допунама Закона о раду, којом је прописано да ће се одредбе о праву запослене жене на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године, примењивати од 1. јануара 2006. године, Уставни суд је оценио да је оспорена одредба донета у спровођењу одредбе члана 66. став 1. Устава да се законом уреди посебна заштита породица, мајки, самохраних родитеља и деце у Републици Србији. Поред наведеног, Уставни суд је оценио да оспореној одредби није дато повратно дејство противно одредби члана 197. став 1. Устава, с обзиром на то да су измене и допуне Закона ступиле на снагу 19. јула 2005. године, а да се примењују од 1. јануара 2006. године.

У погледу навода подносиоца иницијативе да се применом оспорене одредбе Закона у пракси запослене жене доводе у неравноправан положај у погледу остваривања права која им припадају по наведеном основу, Уставни суд, сходно својој Уставом утврђеној надлежности, не одлучује о начину примене појединих одредаба законских прописа.

С обзиром на све изложено Уставни суд је одбио предлоге и није прихватио иницијативе за оцену уставности и несагласности са наведеним међународним актима оспорених одредаба Закона о раду, а сагласно одредби члана 53. став 3. Закона о Уставном суду.

На основу наведеног и одредаба члана 45. тачка 14) и члана 46. тачка 5) Закона о Уставном суду, Уставни суд је донео Одлуку као у изреци.

IУ број 187/2005

Председник
Уставног суда,
др Драгиша Слијепчевић, с.р