

ZAKON

O RADU

("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014)

I OSNOVNE ODREDBE

1. Predmet

Član 1

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

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

Član 2

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

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

Odredbe ovog zakona primenjuju se i na zaposlene kod poslodavaca u oblasti saobraćaja, ako posebnim propisom nije drukčije određeno.

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

Član 3

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

Pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa:

- 1) ako kod poslodavca nije osnovan sindikat ili nijedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti ili nije zaključen sporazum o udruženju u skladu sa ovim zakonom;
- 2) ako nijedan uesnik kolektivnog ugovora ne pokrene inicijativu za potpis pregovora radi zaključenja kolektivnog ugovora;
- 3) ako uesnici kolektivnog ugovora ne postignu saglasnost za zaključenje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od dana započinjanja pregovora;
- 4) ako sindikat, u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za potpis pregovora za zaključenje kolektivnog ugovora, ne prihvati inicijativu poslodavca.

U slučaju iz stava 2. tačka 3) ovog člana uesnici kolektivnog ugovora dužni su da nastavite pregovore u dobroj veri.

U slučaju iz stava 2. tačka 3) ovog člana, poslodavac je dužan da pravilnik o radu dostavi reprezentativnom sindikatu u roku od sedam dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Poslodavac koji ne prihvati inicijativu reprezentativnog sindikata za pristupanje pregovorima za zaključenje kolektivnog ugovora, ne može pravilnikom o radu da uredi prava i obaveze iz radnog odnosa.

Pravilnik o radu donosi nadležni organ kod poslodavca, utvrđen zakonom, odnosno osnivačkim ili drugim opštim aktom poslodavca, a kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica donosi ovlašćeno lice u skladu sa zakonom.

Pravilnik o radu javnog preduzeća i društva kapitala koji je osnivač Republika, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave (u daljem tekstu: javno preduzeće) i društva kapitala koji je osnivač javno preduzeće, donosi se uz prethodnu saglasnost osnivača.

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

Član 4

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

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

2. Značenje pojedinih pojmova

Član 5

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

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

Član 6

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

Član 7

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

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

Član 8

Kolektivni ugovor i pravilnik o radu (u daljem tekstu: opšti akt) i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.

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

Član 9

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

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

Član 10

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

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

Član 11

Niztavost odredaba ugovora o radu utvrđuje se pred nadležnim sudom.

Pravo da se zahteva utvrđivanje niztavosti ne zastareva.

4. Osnovna prava i obaveze

1) Prava zaposlenih

Član 12

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

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

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

Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena osoba sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa zakonom.

Član 13

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

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

Član 14

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

2) Obaveze zaposlenih

Član 15

Zaposleni je dužan:

1) da savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi;

2) da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa;

3) da obavesti poslodavca o bitnim okolnostima koje uti u ili bi mogle da uti u na obavljanje poslova utvr enih ugovorom o radu;

4) da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

3) Obaveze poslodavca

Član 16

Poslodavac je dužan da:

1) zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu;

2) zaposlenom obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima;

3) zaposlenom pruži obaveštenje o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima iz člana 15. tačka 2) ovog zakona i pravima i obavezama koje proizlaze iz propisa o radu i propisa o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu;

4) zaposlenom obezbedi obavljanje poslova utvr enih ugovorom o radu;

5) zatraži mišljenje sindikata u slučajevima utvr enim zakonom, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan sindikat od predstavnika koga odrede zaposleni.

4) Obaveze poslodavca i zaposlenog

Član 17

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

5. Zabrana diskriminacije

Član 18

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

Član 19

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

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

Član 20

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

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

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

Član 21

Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje.

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

Seksualno uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponazanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Član 22

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

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

Član 23

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

Ako je u toku postupka tužilac uinio verovatnim da je izvršena diskriminacija u smislu ovog zakona, teret dokazivanja da nije bilo ponazanja koje predstavlja diskriminaciju je na tuženom.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 24

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

Pravilnikom se utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, a može da se utvrdi i broj izvršilaca.

Za rad na određenim poslovima, izuzetno, mogu da se utvrde najviše dva uzastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja u skladu sa zakonom.

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

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

Član 25

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

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

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

Član 26

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

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

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

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

Član 27

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

Član 28

Osoba sa invaliditetom zasniva radni odnos pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Član 29

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

2. Ugovor o radu

Član 30

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.

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

Ugovor o radu zaključuje se u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a dva zadržava poslodavac.

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

Član 31

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

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

Član 32

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

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

Član 33

Ugovor o radu sadrži:

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

13) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

Ugovor o radu ne mora da sadrži elemente iz stava 1. ta . 11-13) ovog člana ako su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu.

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

3. Stupanje na rad

Član 34

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

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

Član 35

Poslodavac je dužan da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa ovim zakonom ili njihovu kopiju drži u sediztu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni ili radno angažovano lice radi.

4. Probni rad

Član 36

Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih ugovorom o radu.

Probni rad može da traje najduže šest meseci.

Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, poslodavac ili zaposleni može da otkože ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.

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

5. Radni odnos na određeno vreme

Član 37

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili

izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključiti:

- 1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
- 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
- 3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
- 4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
- 5) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključiti novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1-3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

6. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Član 38

Ugovor o radu može da se zaključiti za poslove sa povećanim rizikom, utvrđenim u skladu sa zakonom samo ako zaposleni ispunjava uslove za rad na tim poslovima.

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

7. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 39

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

Član 40

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

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbedi iste uslove rada kao i zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima.

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavesti zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, na način i u rokovima utvrđenim opštim aktom.

Poslodavac je dužan da razmotri zahtev zaposlenog sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vreme, kao i zaposlenog sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vreme.

Kolektivnim ugovorom uređuje se saradnja i informisanje sindikata o poslovima sa nepunim radnim vremenom.

Član 41

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

8. Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Član 42

Radni odnos može da se zasnjuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca.

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.

Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored odredaba iz člana 33. ovog zakona, sadrži i:

- 1) trajanje radnog vremena prema normativima rada;
- 2) način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog;
- 3) sredstva za rad za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;

4) korištenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu;

5) naknadu drugih troškova rada i načina njihovog utvrđivanja;

6) druga prava i obaveze.

Osnovna zarada zaposlenog iz stava 1. ovog člana ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca.

Odredbe ovog zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodeli radnog vremena, noćnom radu, odmorima i odsustvima primenjuju se i na ugovor o radu iz stava 1. ovog člana, ako drukčije nije određeno opštim aktom ili ugovorom o radu.

Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu ugovora iz stava 1. ovog člana ne mogu se odrediti na način kojim se zaposlenom onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Član 43

(Brisan)

Član 44

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

9. Radni odnos sa kućnim pomoćnim osobljem

Član 45

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

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

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

Vrednost dela davanja u naturi mora se izraziti u novcu.

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

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

Ugovor iz stava 1. ovog člana ne može da se zaključi sa suprušnikom, usvojioцем ili usvojenikom, krvnim srođnikom u pravoj liniji bez obzira na stepen srođstva i u pobočnoj liniji do drugog stepena srođstva i sa tazbinskim srođnikom do drugog stepena srođstva.

Član 46

(Brisan)

10. Pripravnici

Član 47

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

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

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

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

III UGOVOR O PRAVIMA I OBAVEZAMA DIREKTORA

Član 48

Direktor, odnosno drugi zakonski zastupnik poslodavca (u daljem tekstu: direktor) može da zasnjuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

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

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

Ugovor iz st. 2. i 4. ovog člana sa direktorom zaključuje u ime poslodavca nadležni organ utvrđen zakonom ili opštim aktom poslodavca.

IV OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŽAVANJE

Član 49

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

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

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

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

V RADNO VREME

1. Pojam radnog vremena

Član 50

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

Zaposleni i poslodavac mogu se sporazumeti da jedan period radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena zaposleni poslove obavlja od kuće.

Radnim vremenom ne smatra se vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuju se zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.

Vreme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom.

2. Puno i nepuno radno vreme

Član 51

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

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

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

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

3. Skraćeno radno vreme

Član 52

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

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

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

4. Prekovremeni rad

Član 53

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

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno.

Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa članom 52. ovog zakona ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 54

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

5. Raspored radnog vremena

Član 55

Radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

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

Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).

Član 56

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Izuzetno poslodavac može da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena u kraćem roku od pet dana, ali ne kraćem od 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti.

Kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama ili to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou.

U slučaju iz stava 3. ovog člana, zaposleni može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad.

6. Preraspodela radnog vremena

Član 57

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

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

Kolektivnim ugovorom može da se utvrdi da se preraspodela radnog vremena ne vezuje za kalendarsku godinu, odnosno da može trajati i duže od šest meseci, a najduže devet meseci.

Zaposlenom koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvorenog u st. 2. i 3. ovog člana časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

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

Član 58

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Član 59

(Brisan)

Član 60

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

Član 61

Zaposleni kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrzi preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od ugovorenog radnog vremena ostvareni u preraspodeli radnog vremena preračunaju u njegovo radno vreme i da ga poslodavac odjavi sa obaveznog socijalnog osiguranja po isteku tog vremena ili da mu te časove rada obračuna i isplati kao časove prekovremenog rada.

7. Noćni rad i rad u smenama

Član 62

Rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 6,00 časova narednog dana smatra se radom noću.

Zaposlenom koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne radne nedelje poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogorzanja njegovog zdravstvenog stanja.

Poslodavac je dužan da preduzima neophodne mere zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću.

Član 63

Rad u smenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrdjenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja.

Zaposleni koji radi u smenama je zaposleni koji kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama u toku meseca posao obavlja u različitim smenama najmanje trećinu svog radnog vremena.

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

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

VI ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 64

Zaposleni koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest sati dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od 10 sati dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta.

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

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

Član 65

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

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

2. Dnevni odmor

Član 66

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno u okviru 24 sata, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

Zaposleni koji radi u smislu člana 57. ovog zakona ima pravo na odmor u okviru 24 sata u neprekidnom trajanju od najmanje 11 sati.

3. Nedeljni odmor

Član 67

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme odmora iz člana 66. ovog zakona, ako zakonom nije drukčije određeno.

Nedeljni odmor se, po pravilu, koristi nedeljom.

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

Izuzetno od stava 1. ovog člana, zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena ne može da koristi odmor u trajanju utvrđenom u stavu 1. ovog člana, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

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

4. Godišnji odmor

1) Sticanje prava na godišnji odmor

Član 68

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

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

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

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

2) Dužina godišnjeg odmora

Član 69

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

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

Član 70

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

Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

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

Član 71

(Brisano)

4) Srazmerni deo godišnjeg odmora

Član 72

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 69. ovog zakona (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

5) Korišćenje godišnjeg odmora u delovima

Član 73

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa ovim zakonom.

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

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta - ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Član 74

(Brisano)

7) Raspored korišćenja godišnjeg odmora

Član 75

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

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

Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korištenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korištenja godišnjeg odmora.

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

U slučaju korištenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca, poslodavac može da donese rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi zaposlene i organizacione delove u kojima rade i da isto istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korištenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručenom zaposlenima.

Rešenje o korištenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

8) Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor

Član 76

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korištenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete.

5. Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)

Član 77

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

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

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

1) pet radnih dana zbog smrti člana uoće porodice;

2) dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Članovima uoće porodice u smislu st. 1. i 3. ovog člana smatraju se braćuni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo iz st. 1. i 3. ovog člana za srodnike koji nisu navedeni u stavu 4. ovog člana i za druga lica koja žive u zajednici u porodici u domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.

Opštim aktom i ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo u trajanju dužem od trajanja utvrđenog, u smislu st. 1. i 3. ovog člana, odnosno zira krug lica iz stava 4. ovog člana.

6. Neplaćeno odsustvo

Član 78

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

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

7. Mirovanje radnog odnosa

Član 79

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

1) odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka;

2) upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva;

3) privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca u smislu člana 174. ovog zakona;

4) izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, politici koj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca;

5) izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.

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

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

VII ZAŠTITA ZAPOSLENIH

1. Opšta zaštita

Član 80

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

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

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

Član 81

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

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

Član 82

Na poslovima na kojima postoji posebna opasnost od povređivanja, profesionalnih ili drugih oboljenja sme da radi samo zaposleni koji, pored posebnih uslova utvrđenih pravilnikom, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti i doba života, u skladu sa zakonom.

2. Zaštita ličnih podataka

Član 83

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

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

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

3. Zaštita omladine

Član 84

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

- 1) na kojima se obavlja naročito teški fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini;
- 2) koji uključuju izlaganje zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije;
- 3) koji bi, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, mogli ztetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegovo zdravlje i život s obzirom na njegove psihofizičke sposobnosti.

Član 85

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

Član 86

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

Član 87

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

Član 88

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

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

- 1) ako obavlja poslove u oblasti kulture, sporta, umetnosti i reklamne delatnosti;
- 2) kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usled vize sile, pod uslovom da takav rad traje određeno vreme i da mora da se završi bez odlaganja, a poslodavac nema na raspolaganju u dovoljnom broju druge punoletne zaposlene.

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

4. Zaštita materinstva

Član 89

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

Poslodavac je dužan da zaposlenoj iz stava 1. ovog člana obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo.

Član 90

Zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa.

Zaposlena za vreme trudnoće ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom, određenih od strane izabranog lekara u skladu sa zakonom, o čemu je dužna da blagovremeno obavesti poslodavca.

Član 91

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

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

Član 92

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

Član 93

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

Član 93a

Poslodavac je dužan da zaposlenoj ženi, koja se vrati na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta, obezbedi pravo na jednu ili više dnevnih pauza u toku dnevnog rada u ukupnom trajanju od 90 minuta ili na skraćeno dnevno radno vreme u trajanju od 90 minuta, kako bi mogla da doji svoje dete, ako dnevno radno vreme zaposlene žene iznosi zets i više asova.

Pauza ili skraćeno radno vreme iz stava 1. ovog člana računaju se u radno vreme, a naknada zaposlenoj po tom osnovu isplaćuje se u visini osnovne zarade, uvećane za minuli rad.

5. Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta

Član 94

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

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

Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja.

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

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

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

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

Član 94a

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

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

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

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

Član 95

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

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

Član 96

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

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

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

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

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

Član 97

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

Ako je smetaj u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu nastupio pre navrzena tri meseca Oivota deteta, hranitelj, odnosno staratelj deteta ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada do navrzenih 11 meseci Oivota deteta.

Pravo iz st. 1. i 2. ovog lana ima i lice kome je, u skladu sa propisima o usvojenju, upu eno dete na prilago avanje pre zasnivanja usvojenja, a po zasnivanju usvojenja - i jedan od usvojlaca.

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

Član 98

Roditelj ili staratelj, odnosno lice koje se stara o osobi ozte enoj cerebralnom paralizom, de jom paralizom, nekom vrstom plegije ili oboleloj od mizi ne distrofije i ostalih tezkih oboljenja, na osnovu mizljenja nadleOnog zdravstvenog organa, mo0e na svoj zahtev da radi sa nepunim radnim vremenom, ali ne kra im od polovine punog radnog vremena.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom u smislu stava 1. ovog lana ima pravo na odgovaraju u zaradu, srazmerno vremenu provedenom na radu, u skladu sa zakonom, opztim aktom i ugovorom o radu.

Član 99

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

Član 100

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

Za vreme odsustvovanja sa rada iz stava 1. ovog lana prava i obaveze po osnovu rada miruju, ako za pojedina prava zakonom, opztim aktom i ugovorom o radu nije druk ije odre eno.

7. Zaštita osoba sa invaliditetom i zaposlenog sa zdravstvenim smetnjama

Član 101

Zaposlenom - osobi sa invaliditetom i zaposlenom iz lana 81. stav 2. ovog zakona poslodavac je du0an da obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

Član 102

Poslodavac mo0e da otkaoe ugovor o radu zaposlenom koji odbije da prihvati posao u smislu lana 101. ovog zakona.

Ako poslodavac ne može zaposlenom da obezbedi odgovaraju i posao u smislu člana 101. ovog zakona, zaposleni se smatra vizikom u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona.

8. Obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad

Član 103

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

U slučaju teže bolesti, umesto zaposlenog, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domu in situ.

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

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

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

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

VIII ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Zarada

Član 104

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

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

Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spretnosti, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

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

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

Član 105

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

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

Pod zaradom u smislu stava 1 ovog člana smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim primanja iz člana 14, člana 42. stav 3. tačka 4) i 5), člana 118. tačka 1-4), člana 119, člana 120. tačka 1) i člana 158. ovog zakona.

2. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 106

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

Član 107

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

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

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

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

Član 108

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

- 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 110% od osnovice;
- 2) za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice;
- 3) za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice;

4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (u daljem tekstu: minuli rad) - najmanje 0,4% od osnove.

Pri obra unu minulog rada ra una se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz lana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po vize osnova utvr enih u stavu 1. ovog lana, procenat uve ane zarade ne mo0e biti ni0i od zbira procenata po svakom od osnova uve anja.

Opztim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvr de i drugi slu ajevi u kojima zaposleni ima pravo na uve anu zaradu, kao zto je uve anje zarade po osnovu rada u smenama.

Osnovicu za obra un uve ane zarade ini osnovna zarada utvr ena u skladu sa zakonom, opztim aktom i ugovorom o radu.

Član 109

Pripravnik ima pravo na zaradu najmanje u visini 80% osnovne zarade za poslove za koje je zaklju io ugovor o radu, kao i na naknadu trozkova i druga primanja, u skladu sa opztim aktom i ugovorom o radu.

Član 110

Zarada se ispla uje u rokovima utvr enim opztim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mese no, a najkasnije do kraja teku eg meseca za prethodni mesec.

Zarada se ispla uje samo u novcu, ako zakonom nije druk ije odre eno.

3. Minimalna zarada

Član 111

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni u inak i vreme provedeno na radu.

Minimalna zarada odre uje se na osnovu minimalne cene rada utvr ene u skladu sa ovim zakonom, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se pla aju iz zarade.

Opztim aktom, odnosno ugovorom o radu utvr uju se razlozi za donozenje odluke o uvo enju minimalne zarade.

Po isteku roka od zest meseci od donozenja odluke o uvo enju minimalne zarade poslodavac je du0an da obavesti reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade.

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

Zaposleni koji prima minimalnu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu iz člana 108. ovog zakona, na naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom u skladu sa zakonom.

Osnovica za obračun uvećane zarade iz stava 6. ovog člana je minimalna zarada zaposlenog.

Član 112

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

Ako Socijalno-ekonomski savet ne donese odluku u roku od 15 dana od dana početka pregovora, odluku o visini minimalne cene rada donosi Vlada Republike Srbije (u daljem tekstu: Vlada) u narednom roku od 15 dana.

Pri utvrđivanju minimalne cene rada polazi se naročito od: egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice izraženih kroz vrednost minimalne potroške korpe, kretanja stope zaposlenosti na tržištu rada, stope rasta bruto domaćeg proizvoda, kretanja potrošačkih cena, kretanja produktivnosti i kretanja prosečne zarade u Republici.

Odluka o utvrđivanju minimalne cene rada sadrži obrazloženje koje odražava sve elemente iz stava 3. ovog člana.

Ako dođe do značajne promene nekog od elemenata iz stava 3. ovog člana, Socijalno-ekonomski savet je obavezan da razmotri obrazloženju inicijativu jednog od učesnika Socijalno-ekonomskog saveta za otpočinjanje pregovora za utvrđivanje nove minimalne cene rada.

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

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

Član 113

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

4. Naknada zarade

Član 114

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

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

Član 115

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

1) najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;

2) u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 116

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je dozlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Izuzetno, u slučaju prekida rada, odnosno smanjenja obima rada koje zahteva duže odsustvo, poslodavac može, uz prethodnu saglasnost ministra, uputiti zaposlenog na odsustvo duže od 45 radnih dana, uz naknadu zarade iz stava 1. ovog člana.

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

Član 117

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu za vreme prekida rada do koga je dozlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

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

5. Naknada troškova

Član 118

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

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

Visina troškova iz stava 1. tačka 5) ovog člana mora biti izražena u novcu.

Promena mesta stanovanja zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je poslodavac dužan da naknadi zaposlenom u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti poslodavca.

6. Druga primanja

Član 119

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

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

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

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

lanovima u0e porodice, u smislu stava 1. ta ka 2) ovog lana, smatraju se bra ni drug i deca zaposlenog.

Poslodavac mo0e zaposlenima upla ivati premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slu aj te0ih bolesti i hirurzkih intervencija, a u cilju sprovo enja kvalitetne dodatne socijalne zasztite.

Član 120

Opztim aktom, odnosno ugovorom o radu mo0e da se utvrdi pravo na:

1) jubilarnu nagradu i solidarnu pomo ;

Ta . 2) i 3) (*prestale da važe*);

4) druga primanja.

7. Obračun zarade i naknade zarade

Član 121

Poslodavac je du0an da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obra un.

Poslodavac je du0an da zaposlenom dostavi obra un i za mesec za koji nije izvrzio isplatu zarade, odnosno naknade zarade.

Uz obra un iz stava 2. ovog lana poslodavac je du0an da zaposlenom dostavi i obaveztenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvrzena i razloge zbog kojih nije izvrzena isplata.

Obra un zarade, odnosno naknade zarade, iz stava 2. ovog lana poslodavac je du0an da zaposlenom dostavi najdocnije do kraja meseca za prethodni mesec.

Obra un iz stava 1. ovog lana na osnovu koga je ispla ena zarada, odnosno naknada zarade u celosti mo0e se dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi.

Obra un zarade i naknade zarade koje je du0an da isplati poslodavac u skladu sa zakonom predstavlja izvrznu ispravu.

Zaposleni kome je zarada i naknada zarade ispla ena u skladu sa obra unom iz st. 1. i 2. ovog lana, zadr0ava pravo da pred nadle0nim sudom osporava zakonitost tog obra una.

Sadr0aj obra una iz st. 1. i 2. ovog lana propisuje ministar.

8. Evidencija zarade i naknade zarade

Član 122

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

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

Evidenciju potpisuje lice ovlašteno za zastupanje ili drugo lice koje ono ovlasti.

9. Zaštita zarade i naknade zarade

Član 123

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

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

IX POTRAŽIVANJA ZAPOSLENIH U SLUČAJU STEJAJNOG POSTUPKA

Član 124

Pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je otvoren stejajni postupak (u daljem tekstu: potraživanje), u skladu sa ovim zakonom, ima zaposleni kome su potraživanja utvrđena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stejajni postupak i koji ispunjava uslove za ostvarivanje prava u skladu sa ovim zakonom.

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

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

Pravo na isplatu potraživanja iz stava 1. ovog člana nema preduzetnik, kao i osnivač, odnosno član privrednog društva i drugog privrednog subjekta, osim ako je zasnovao radni odnos u skladu sa zakonom.

Pravo na isplatu potraživanja iz stava 1. ovog člana nema zaposleni ako je doneto rešenje o potvrđivanju usvajanja plana reorganizacije poslodavca nad kojim je otvoren stejaj, u skladu sa zakonom.

Član 125

Zaposleni ima pravo na isplatu:

1) zarade i naknade zarade za vreme odsutnosti sa rada zbog privremene spre enosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju koju je bio du0an da isplati poslodavac u skladu sa ovim zakonom, za poslednjih devet meseci pre otvaranja ste ajnog postupka;

2) naknade ztete za neiskoriz eni godiznji odmor krivicom poslodavca, za kalendarsku godinu u kojoj je otvoren ste ajni postupak, ako je to pravo imao pre otvaranja ste ajnog postupka;

3) otpremnine zbog odlaska u penziju u kalendarskoj godini u kojoj je otvoren ste ajni postupak, ako je pravo na penziju ostvario pre otvaranja ste ajnog postupka;

4) naknade ztete na osnovu odluke suda donete u kalendarskoj godini u kojoj je otvoren ste ajni postupak, zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, ako je ta odluka postala pravnosna0na pre otvaranja ste ajnog postupka.

Zaposleni ima pravo i na uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje za isplate iz stava 1. ta ka 1) ovog lana, u skladu sa propisima o obaveznom socijalnom osiguranju.

Član 126

Zarada i naknada zarade iz lana 125. stav 1. ta ka 1) ovog zakona ispla uje se u visini minimalne zarade.

Naknada ztete za neiskoriz eni godiznji odmor iz lana 125. stav 1. ta ka 2) ovog zakona ispla uje se u visini utvr enoj odlukom ste ajnog suda, a najvize u visini minimalne zarade.

Otpremnina zbog odlaska u penziju iz lana 125. stav 1. ta ka 3) ovog zakona ispla uje se u visini dve prose ne zarade u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republi kog organa nadle0nog za poslove statistike.

Naknada ztete iz lana 125. stav 1. ta ka 4) ovog zakona ispla uje se u visini naknade utvr ene odlukom suda.

Osnivanje Fonda solidarnosti

Član 127

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

Delatnost Fonda je obezbe ivanje i isplata potra0ivanja u skladu sa ovim zakonom.

Fond ima svojstvo pravnog lica i posluje kao javna slu0ba.

Sedizte Fonda je u Beogradu.

Član 128

Sredstva za osnivanje i po etak rada Fonda obezbe uju se u bud0etu Republike Srbije.

Fond po inje sa radom danom upisa u registar, u skladu sa zakonom.

Organi Fonda

Član 129

Organi Fonda su:

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

Član 130

Upravni odbor Fonda ima zest lanova, i to: dva predstavnika Vlade, dva predstavnika reprezentativnih sindikata i dva predstavnika reprezentativnih udru0enja poslodavaca, osnovanih za teritoriju Republike Srbije.

Svaki lan upravnog odbora Fonda ima svog zamenika koji ga zamenjuje u slu aju odsutnosti.

lanove upravnog odbora Fonda i njihove zamenike imenuje Vlada na period od etiri godine, i to:

- 1) predstavnike Vlade na predlog ministra;
- 2) predstavnike sindikata i udru0enja poslodavaca, na predlog reprezentativnih sindikata, odnosno reprezentativnih udru0enja poslodavaca, lanova Socijalno-ekonomskog saveta.

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

Član 131

Na in rada, kao i druga pitanja od zna aja za rad upravnog odbora, ure uju se statutom i opztim aktom Fonda.

Član 132

Upravni odbor:

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

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

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

Član 133

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

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

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

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

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

Član 134

Nadzorni odbor:

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

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

Član 135

Direktor Fonda:

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

Član 136

Administrativno-stru ne poslove za Fond obavljaju zaposleni u Fondu.

Na zaposlene iz stava 1. ovog člana primenjuju se propisi o radnim odnosima u javnim službama.

Finansiranje Fonda

Član 137

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

Sredstva Fonda koriste se u skladu sa ovim zakonom.

Član 138

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

Postupak za ostvarivanje prava zaposlenih

Član 139

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

Zahtev se podnosi Fondu u roku od 45 dana od dana dostavljanja odluke kojom je utvrđeno pravo na potraživanje, u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.

Član 140

Zahtev se podnosi na posebnom obrascu.

Uz zahtev zaposleni dostavlja:

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

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

Član 141

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

Član 142

Upravni odbor Fonda odlučuje o zahtevu rešenjem.

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

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

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

Član 143

Zahtev za ostvarivanje prava pred Fondom može podneti samo lice kome navedeno pravo pripada, lično ili preko punomoćnika.

Ako u toku postupka ostvarivanja prava pred Fondom nastupi smrt stranke, pravo na nastavak postupka ima naslednik stranke u skladu sa zakonom.

Član 144

Ako je potraživanje iz člana 125. ovog zakona isplaćeno u potpunosti ili delimično u skladu sa propisima kojima je uređen stečajni postupak pre izvršenja rešenja iz člana 142. ovog zakona, Fond će po službenoj dužnosti poniziti rešenje i doneti odluku o zahtevu u skladu sa novim finansijskim stanjem.

Na postupak pred Fondom koji nije posebno uređen ovim zakonom, primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona kojim se uređuje upravni postupak.

Povraćaj neopravdano dobijenih sredstava

Član 145

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

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

Nadzor nad zakonitošću rada

Član 146

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

X PRAVA ZAPOSLENIH KOD PROMENE POSLODAVCA

Član 147

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

Član 148

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

Član 149

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

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

Član 150

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

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

Član 151

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

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

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

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

Član 152

(Brisan)

XI VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 153

Poslodavac je dužan da donese program rezavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: program), ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana do i do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, i to za najmanje:

- 1) 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme;

2) 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vreme;

3) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vreme.

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

Član 154

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

Član 155

Program naročito sadrži:

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

Poslodavac je dužan da predlog programa dostavi sindikatu iz člana 154. ovog zakona i republičkoj organizaciji nadležnoj za zapošljavanje, najkasnije osam dana od dana utvrđivanja predloga programa, radi davanja mišljenja.

Program u ime i za račun poslodavca donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.

Član 156

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

Republika organizacija nadležna za zapošljavanje dužna je da, u roku iz stava 1. ovog člana, dostavi poslodavcu predlog mera u cilju da se sprema ili na najmanju meru smanji broj otkaza ugovora o radu, odnosno obezbedi prekvalifikacija, dokvalifikacija, samozapošljavanje i druge mere za novo zapošljavanje vizika zaposlenih.

Poslodavac je dužan da razmotri i uzme u obzir predloge republičke organizacije nadležne za zapošljavanje i mizljenje sindikata, i da ih obavesti o svom stavu u roku od osam dana.

Član 157

Kriterijum za utvrđivanje vizika zaposlenih ne može da bude odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečnosti za rad, trudnoće, porodijskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

Član 158

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona, zaposlenom isplati otpremninu u skladu sa ovim članom.

Visina otpremnine iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom ili ugovorom o radu, s tim što ne može biti niža od zbirne zarade zaposlenog za svaku navrzonu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Za utvrđivanje visine otpremnine računaju se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca u smislu člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Promena vlasništva nad kapitalom ne smatra se promenom poslodavca u smislu ostvarivanja prava na otpremninu u skladu sa ovim članom.

Opštim aktom ili ugovorom o radu ne može da se utvrdi duži period za isplatu otpremnine od perioda utvrđenog u st. 2. i 3. ovog člana.

Zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca.

Član 159

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

Član 160

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

XII KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE

Član 161

Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne mo0e da radi u svoje ime i za svoj ra un, kao i u ime i za ra un drugog pravnog ili fizi kog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu (u daljem tekstu: zabrana konkurencije).

Zabrana konkurencije mo0e da se utvrdi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno va0na tehnološka znanja, zirok krug poslovnih partnera ili da do e do saznanja va0nih poslovnih informacija i tajni.

Opztim aktom i ugovorom o radu utvr uje se i teritorijalno va0enje zabrane konkurencije, u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi.

Ako zaposleni prekrzi zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu ztete.

Član 162

Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije u smislu lana 161 ovog zakona po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne mo0e da bude du0i od dve godine po prestanku radnog odnosa.

Zabrana konkurencije iz stava 1. ovog lana mo0e se ugovoriti ako se poslodavac ugovorom o radu obave0e da e zaposlenom isplatiti nov anu naknadu u ugovorenoj visini.

XIII NAKNADA ŸTETE

Član 163

Zaposleni je odgovoran za ztetu koju je na radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepa0njom, prouzrokovao poslodavcu, u skladu sa zakonom.

Ako ztetu prouzrokuje vize zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo ztete koju je prouzrokovao.

Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog lana ne mo0e utvrditi deo ztete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i ztetu nakna uju u jednakim delovima.

Ako je vize zaposlenih prouzrokovalo ztetu krivi nim delom sa umizljajem, za ztetu odgovaraju solidarno.

Postojanje ztete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je ztetu prouzrokovao i kako se nakna uje - utvr uje poslodavac, u skladu sa opztim aktom, odnosno ugovorom o radu.

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

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

Član 164

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

XIV UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

Član 165

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:

- 1) ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela u inženjerskog na radu ili u vezi sa radom;
- 2) ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu;
- 3) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline ili je ponazanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre isteka roka iz člana 180. stav 1. ovog zakona.

Član 166

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

Član 167

Udaljenje iz člana 165. ovog zakona može da traje najduže tri meseca, a po isteku tog perioda poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkuži ugovor o radu ili izrekne drugu meru u skladu sa ovim zakonom ako za to postoje opravdani razlozi iz člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona.

Ako je protiv zaposlenog započeto krivično gonjenje zbog krivičnog dela u inženjerskog na radu ili u vezi sa radom, udaljenje može da traje do pravosnažnog okončanja tog krivičnog postupka.

Član 168

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

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

Član 169

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

- 1) ako krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravnom odlukom, ili ako pravnom odlukom bude oslobođen optužbe, ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;
- 2) ako se ne utvrdi odgovornost zaposlenog za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline iz člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona.

Član 170

(Brisan)

XV IZMENA UGOVORA O RADU

1. Izmena ugovorenih uslova rada

Član 171

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

- 1) radi premeztaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
- 2) radi premeztaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca, u skladu sa članom 173. ovog zakona;
- 3) radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa članom 174. ovog zakona;
- 4) ako je zaposlenom koji je vizak obezbedio ostvarivanje prava iz člana 155. stav 1. tačka 5) ovog zakona;
- 5) radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog udelnika, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa članom 33. stav 1. tačka 11) ovog zakona;

6) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

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

Član 172

Uz aneks ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora) poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži: razloge za ponudni aneks ugovora, rok u kome zaposleni treba da se izjasni koji ne može biti kraći od osam radnih dana i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora.

Ako zaposleni potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa.

Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu u smislu člana 179. stav 5. tačka 2) ovog zakona, osporava zakonitost aneksa ugovora.

Smatra se da je zaposleni odbio ponudu aneksa ugovora ako ne potpiše aneks ugovora u roku iz stava 1. ovog člana.

Član 172a

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora u smislu člana 172. ovog zakona, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

U slučaju premeštaja iz stava 1. ovog člana zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za zaposlenog.

Odredbe člana 172. ovog zakona ne primenjuju se i u slučaju zaključenja aneksa ugovora na inicijativu zaposlenog.

Izmena ličnih podataka o zaposlenom i podataka o poslodavcu i drugih podataka kojima se ne menjaju uslovi rada može da se konstatuje aneksom ugovora, na osnovu odgovarajuće dokumentacije, bez sprovođenja postupka za ponudu aneksa u smislu člana 172. ovog zakona.

Ugovor o radu sa aneksima koji su sastavni deo tog ugovora mogu da se zamene pre izmenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni.

2. Premeštaj u drugo mesto rada

Član 173

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada:

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

2) ako je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se premešta na rad manja od 50 km i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena naknada troškova prevoza u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

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

3. Upućivanje na rad kod drugog poslodavca

Član 174

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

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

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

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

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

XVI PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Razlozi za prestanak radnog odnosa

Član 175

Radni odnos prestaje:

1) istekom roka za koji je zasnovan;

2) kad zaposleni navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;

3) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;

- 4) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
- 5) na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
- 6) smrtu zaposlenog;
- 7) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 176

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

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

2. Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 177

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

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

3. Otkaz od strane zaposlenog

Član 178

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkaze ugovor o radu.

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

Opštim aktom ili ugovorom o radu može da se utvrdi duži otkazni rok ali ne duži od 30 dana.

4. Otkaz od strane poslodavca

1) Razlozi za otkaz

Član 179

Poslodavac može zaposlenom da otkaze ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponazanje i to:

- 1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 2) ako je pravosudno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- 3) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz člana 79. ovog zakona, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100. ovog zakona.

Poslodavac može da otkaze ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- 1) ako nesavesno ili nemarno izvrzava radne obaveze;
- 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- 4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
- 5) ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Poslodavac može da otkaze ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

- 1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvrzava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
- 2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. ovog zakona;
- 3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;

4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;

5) ako njegovo ponazanje predstavlja radnju izvršenja krivih delova učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;

6) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;

7) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;

8) ako ne poштуje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponazanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovolaznu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tačka 3) i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim aktom. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:

1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;

2) ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tačka 1-5) ovog zakona.

2) Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza

Član 179a

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;

2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečnoj meri;

3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da se poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. ovog zakona, ako u narednom roku od zvest meseci u istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

3) Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere

Član 180

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

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

Član 180a

Poslodavac može zaposlenom iz člana 179. stav 1. tačka 1) ovog zakona da otkaze ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 179a ovog zakona, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

Član 181

Zaposleni uz izjavnjenje može da priloži mišljenje sindikata koji je član, u roku iz člana 180. ovog zakona.

Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.

Član 182

Ako otkaze ugovor o radu zaposlenom u slučaju iz člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučaju iz člana 102. stav 2. ovog zakona.

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

Član 183

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

1) privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;

2) koriz enje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;

3) odslu0enje ili doslu0enje vojnog roka;

4) lanstvo u politi koj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, politi ko ili drugo uverenje ili neko drugo li no svojstvo zaposlenog;

5) delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa ovim zakonom;

6) obra anje zaposlenog sindikatu ili organima nadle0nim za zaztitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opztim aktom i ugovorom o radu.

5. Postupak u slučaju otkaza

1) Rok zastarelosti

Član 184

Otkaz ugovora o radu iz lana 179. stav 1. ta ka 1) i st. 2. i 3. ovog zakona poslodavac mo0e dati zaposlenom u roku od zest meseci od dana saznanja za injenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja injenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz lana 179. stav 1. ta ka 2) ovog zakona poslodavac mo0e dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivi no delo utvr eno zakonom.

2) Dostavljanje akta o otkazu ugovora o radu

Član 185

Ugovor o radu otkazuje se rezenjem, u pisanom obliku, i obavezno sadr0i obrazlo0enje i pouku o pravnom leku.

Rezenje mora da se dostavi zaposlenom li no, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivalizta ili boravizta zaposlenog.

Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rezenje u smislu stava 2. ovog lana, du0an je da o tome sa ini pismenu belezku.

U slu aju iz stava 3. ovog lana rezenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rezenja osim ako ovim zakonom ili rezenjem nije odre en drugi rok.

Zaposleni je du0an da narednog dana od dana prijema rezenja u pisanom obliku obavesti poslodavca ako 0eli da spor rezava pred arbitrom u smislu člana 194. ovog zakona.

3) Obaveza isplate zarade i naknade zarade

Član 186

Poslodavac je du0an da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Isplatu obaveza iz stava 1. ovog člana, poslodavac je du0an da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

6. Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu

Član 187

Za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkaoe ugovor o radu.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produ0ava se do isteka koriz njena prava na odsustvo.

Rezenje o otkazu ugovora o radu nizmavo je ako je na dan donoženja rezenja o otkazu ugovora o radu poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stava 1. ovog člana ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stava 1. ovog člana i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadle0nog organa.

Član 188

Poslodavac ne može da otkaoe ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj zaposlenog nije posledica statusa ili aktivnosti iz stava 1. ovog člana je na poslodavcu.

7. Otkazni rok i novčana naknada

Član 189

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 179. stav 1. tačka 1) ovog zakona, ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje opštim aktom ili ugovorom o radu, u zavisnosti od sta0a osiguranja, a koji ne može biti kraći od osam niti du0i od 30 dana.

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

Zaposleni može, u sporazumu sa nadležnim organom iz člana 192. ovog zakona, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 189a

Zaposleni kome je radni odnos prestao ima pravo da od poslodavca zahteva potvrdu koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je radio.

Na zahtev zaposlenog poslodavac može dati i ocenu njegovog ponašanja i rezultata rada u potvrdi iz stava 1. ovog člana ili u posebnoj potvrdi.

Član 190

(Brisan)

8. Pravne posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa

Član 191

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, na zahtev zaposlenog, odlučuje da se zaposleni vrati na rad, da mu se isplati naknada štete i uplate pripadajućih doprinosa za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio.

Naknada štete iz stava 1. ovog člana utvrđuje se u visini izgubljene zarade koja u sebi sadrži pripadajućih porez i doprinosa u skladu sa zakonom, u koju ne ulazi naknada za ishranu u toku rada, regres za korišćenje godišnjeg odmora, bonusi, nagrade i druga primanja po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca.

Naknada štete iz stava 1. ovog člana isplaćuje se zaposlenom u visini izgubljene zarade, koja je umanjena za iznos poreza i doprinosa koji se obračunavaju po osnovu zarade u skladu sa zakonom.

Porez i doprinos za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio obračunava se i plaća na utvrđeni mesečni iznos izgubljene zarade iz stava 2. ovog člana.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, a zaposleni ne zahteva da se vrati na rad, sud će, na zahtev zaposlenog, obavezati poslodavca da zaposlenom isplati naknadu štete u iznosu od najviše 18 zarada zaposlenog, u zavisnosti od vremena provedenog u radnom odnosu kod poslodavca, godina života zaposlenog i broja izdržanih članova porodice.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, ali u toku postupka poslodavac doka0e da postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uva0avanje svih okolnosti i interesa obe strane u sporu, nije mogu , sud e odbiti zahtev zaposlenog da se vrati na rad i dosudi e mu naknadu ztete u dvostrukom iznosu od iznosa utvr enog u skladu sa stavom 5. ovog lana.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud e odbiti zahtev zaposlenog za vra anje na rad, a na ime naknade ztete dosudi e zaposlenom iznos do zest zarada zaposlenog.

Pod zaradom iz st. 5. i 7. ovog lana smatra se zarada koju je zaposleni ostvario u mesecu koji prethodi mesecu u kome mu je prestao radni odnos.

Naknada iz st. 1, 5, 6. i 7. ovog lana umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa.

XVII OSTVARIVANJE I ZAŒTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Ālan 192

O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlu uje:

- 1) u pravnom licu - nadle0ni organ kod poslodavca, odnosno lice utvr eno zakonom ili opztim aktom poslodavca ili lice koje oni ovlaste;
- 2) kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica - preduzetnik ili lice koje on ovlasti.

Ovlaz enje iz stava 1. ovog lana daje se u pisanom obliku.

Ālan 193

Zaposlenom se u pisanom obliku dostavlja rezenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazlo0enjem i poukom o pravnom leku, osim u slu aju iz lana 172. ovog zakona.

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

Zaštita pojedinaĀnih prava

Ālan 194

Opztim aktom i ugovorom o radu mo0e se predvideti postupak sporazumnog rezavanja spornih pitanja izme u poslodavca i zaposlenog.

Sporna pitanja u smislu stava 1. ovog lana rezava arbitar.

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

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

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

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

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

Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.

Član 195

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

Rok za pokretanje spora jeste 60 dana od dana dostavljanja rezenja, odnosno saznanja za povredu prava.

Rokovi zastarelosti potraživanja iz radnog odnosa

Član 196

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

XVIII POSEBNE ODREDBE

1. Rad van radnog odnosa

1) Privremeni i povremeni poslovi

Član 197

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

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

3) korisnikom starosne penzije.

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

Član 198

Poslodavac može za obavljanje privremenih i povremenih poslova da zaključiti ugovor sa licem koje je član omladinske ili studentske zadruge u skladu sa propisima o zadrugama.

2) Ugovor o delu

Član 199

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

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

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

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

Član 200

(Brisano)

4) Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju

Član 201

Ugovor o stručnom osposobljavanju može da se zaključiti, radi obavljanja pripremnih i stručnih ispita, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci.

Ugovor o stručnom usavršavanju može da se zaključiti, radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno obavljanja specijalizacije, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije, u skladu sa posebnim propisom.

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

Novčana naknada iz stava 3. ovog člana ne smatra se zaradom u smislu ovog zakona.

Ugovor iz st. 1. i 2. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

5) Dopunski rad

Član 202

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

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

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

Član 203

(Brisano)

Član 204*

(Prestalo da važi)

XIX ORGANIZACIJE ZAPOSLENIH I POSLODAVACA

1. Savet zaposlenih

Član 205

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

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

2. Sindikat zaposlenih

Član 206

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

Član 207

Zaposleni pristupa sindikatu potpisivanjem pristupnice.

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

Član 208

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

Član 209

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

Član 210

Poslodavac je dužan da sindikatu koji okuplja zaposlene kod poslodavca obezbedi tehničko-prostorne uslove u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima, kao i da mu omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

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

Član 211

Kolektivnim ugovorom ili sporazumom između poslodavca i sindikata kod poslodavca, može se utvrditi pravo na plaćeno odsustvo predstavniku sindikata, radi obavljanja sindikalne funkcije, srazmerno broju članova sindikata.

Ako kolektivni ugovor ili sporazum iz stava 1. ovog člana nije zaključen, lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje reprezentativnog sindikata kod poslodavca za obavljanje sindikalne funkcije ima pravo:

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

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

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

Član 212

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

Član 213

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

Član 214

Sindikalni predstavnik koji odsustvuje sa rada u skladu sa čl. 211-213. ovog zakona ima pravo na naknadu zarade koja ne može biti veća od njegove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Naknadu zarade iz stava 1. ovog člana plaća poslodavac.

3. Osnivanje sindikata i udruženja poslodavaca

Član 215

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

Član 216

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

Član 217

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

Način upisa u registar sindikata i udruženja poslodavaca propisuje ministar.

4. Reprezentativnost sindikata

Član 218

Sindikat se smatra reprezentativnim:

- 1) ako je osnovan i deluje na temelju slobode sindikalnog organizovanja i delovanja;
- 2) ako je nezavisan od državnih organa i poslodavaca;
- 3) ako se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora;
- 4) ako ima potreban broj članova na osnovu pristupnica u skladu sa čl. 219. i 220. ovog zakona;

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

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

Član 219

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

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

Član 220

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

5. Reprezentativnost udruženja poslodavaca

Član 221

Udruženje poslodavaca smatra se reprezentativnim:

- 1) ako je upisano u registar u skladu sa zakonom;
- 2) ako ima potreban broj zaposlenih kod poslodavaca - članova udruženja poslodavaca, u skladu sa članom 222. ovog zakona.

Član 222

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

6. Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca

- 1) *Organ nadležan za utvrđivanje reprezentativnosti*

Član 223

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

Sindikat može da podnese zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti Odboru za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca (u daljem tekstu: Odbor):

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

Član 224

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

Član 225

Odbor čine po tri predstavnika Vlade, sindikata i udruženja poslodavaca, koji se imenuju na četiri godine.

Predstavnike Vlade imenuje Vlada na predlog ministra, a predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca imenuju sindikati i udruženja poslodavaca - članovi Socijalno-ekonomskog saveta.

Administrativno-stručne poslove za Odbor obavlja ministarstvo.

2) Zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti

Član 226

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

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

Član 227

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

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

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

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

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

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

3) Postupak po zahtevu

Član 228

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

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

Član 229

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

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

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

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

Odbor može raditi i usvajati predlog ako je na sednici prisutno najmanje dve trećine ukupnog broja članova Odbora.

Odbor usvaja predlog većinom glasova od ukupnog broja članova Odbora.

Ako Odbor ne dostavi odgovorajućih predlog u odgovarajućem roku, a najkasnije u roku od 30 dana od dana podnoženja zahteva, ministar može da odluči o zahtevu i bez predloga Odbora.

Član 230

Ministar na predlog Odbora donosi zaključak o odbacivanju zahteva:

1) ako je sindikat kod poslodavca podneo zahtev pre podnozenja zahteva za utvrđivanje reprezentativnosti poslodavcu, odnosno pre isteka roka iz člana 223. stav 2. tačka 1) ovog zakona;

2) ako podnosilac zahteva ne otkloni nedostatke u roku utvrđenom u članu 229 stav 3 ovog zakona.

Član 231

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

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

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

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

Član 232

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

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

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

4) Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti

Član 233

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

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

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

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

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

Član 234

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

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

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

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

Član 235

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

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

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

Član 236

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

Član 237

Rezenje o reprezentativnosti i rezenje o gubitku reprezentativnosti sindikata za odre enu granu, grupu, podgrupu ili delatnost, odnosno za teritorijalnu jedinicu, kao i rezenje o utvr ivanju reprezentativnosti i rezenje o gubitku reprezentativnosti udru0enja poslodavaca, objavljuju se u "Slu0benom glasniku Republike Srbije".

7. Pravna i poslovna sposobnost sindikata i udruženja poslodavaca

Član 238

Sindikat i udru0enje poslodavaca sti u svojstvo pravnog lica danom upisa u registar, u skladu sa zakonom i drugim propisom.

Član 239

Sindikat, odnosno udru0enje poslodavaca, kome je utvr ena reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom, ima:

- 1) pravo na kolektivno pregovaranje i zaklju ivanje kolektivnog ugovora na odgovaraju em nivou;
- 2) pravo na u ez e u rezavanju kolektivnih radnih sporova;
- 3) pravo na u ez e u radu tripartitnih i multipartitnih tela na odgovaraju em nivou;
- 4) druga prava, u skladu sa zakonom.

XX KOLEKTIVNI UGOVORI

1. Predmet i oblik kolektivnog ugovora

Član 240

Kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom i drugim propisom, ure uju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak izmena i dopuna kolektivnog ugovora, me usobni odnosi u esnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od zna aja za zaposlenog i poslodavca.

Kolektivni ugovor zaklju uje se u pisanom obliku.

2. Vrste kolektivnih ugovora

Član 241

Kolektivni ugovor mo0e da se zaklju i kao opzti, poseban, i kod poslodavca.

Član 242

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

Član 243

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

3. Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora

Član 244

Opšti kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritoriju Republike Srbije.

Član 245

Poseban kolektivni ugovor za granu, grupu, podgrupu ili delatnost zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za granu, grupu, podgrupu ili delatnost.

Poseban kolektivni ugovor za teritoriju jedinice teritorijalne autonomije i lokalne samouprave zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritorijalnu jedinicu za koju se zaključuje kolektivni ugovor.

Član 246

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

Poseban kolektivni ugovor za teritoriju Republike za javna preduzeća i javne službe koji je osnivač autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave može da zaključuje i Vlada i reprezentativni sindikat, ako postoji opravdani interes i u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada.

Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i društva kapitala koji je osnivač javno preduzeće zaključuju osnivač javnog preduzeća, odnosno organ koji on ovlašti i reprezentativni sindikat.

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

Član 247

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

Član 248

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

Član 249

Ako nijedan od sindikata, odnosno nijedno od udruženja poslodavaca, ne ispunjava uslove reprezentativnosti u smislu ovog zakona, sindikati odnosno udruženja poslodavaca mogu zaključiti sporazum o udruživanju, radi ispunjenja uslova reprezentativnosti utvrdjenih ovim zakonom i u estvovanja u zaključivanju kolektivnog ugovora.

Član 250

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

Sporazum se smatra zaključenim kada ga potpisuje lice ovlašteno za zastupanje poslodavca i predstavnik saveta zaposlenih ili zaposleni koji je dobio ovlaštenje od najmanje 50% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Sporazum prestaje da važi danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora.

4. Pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora

Član 251

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

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

Član 252

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

Član 253

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

Član 254

U esnici u zakljuivanju kolektivnog ugovora duoni su da pregovaraju.

Ako se u toku pregovora ne postigne saglasnost za zakljuivanje kolektivnog ugovora u roku od 45 dana od dana započinjanja pregovora, u esnici mogu da obrazuju arbitraou za rezavanje spornih pitanja.

Za delatnosti od opzteg interesa, sporovi u zakljuivanju, izmeni i dopuni i primeni kolektivnih ugovora rezavaju se u skladu sa zakonom.

Član 255

Sastav, na in rada i dejstvo odluke arbitraoe sporazumno utvrjuju u esnici u zakljuivanju kolektivnog ugovora.

Rok za donošenje odluke ne moe biti duoi od 15 dana od dana obrazovanja arbitraoe.

5. Primena kolektivnih ugovora

Član 256

Opzti i poseban kolektivni ugovor neposredno se primenjuju i obavezuju sve poslodavce koji su u vreme zakljuivanja kolektivnog ugovora lanovi udruoenja poslodavaca - u esnika kolektivnog ugovora.

Kolektivni ugovor iz stava 1. ovog lana obavezuje i poslodavce koji su naknadno postali lanovi udruoenja poslodavaca - u esnika kolektivnog ugovora, od dana pristupanja udruoenju poslodavaca.

Kolektivni ugovor obavezuje poslodavce iz st. 1. i 2. ovog lana zest meseci nakon istupanja iz udruoenja poslodavaca - u esnika kolektivnog ugovora.

Član 256a

Kolektivnom ugovoru moe naknadno pristupiti poslodavac, odnosno udruoenje poslodavaca koje nije potpisnik kolektivnog ugovora, odnosno nije lan udruoenja poslodavaca - u esnika kolektivnog ugovora.

Odluku o pristupanju kolektivnom ugovoru donosi nadleoni organ poslodavca, odnosno udruoenja poslodavaca iz stava 1. ovog lana, u skladu sa kojom se kolektivni ugovor primenjuje na njegove zaposlene od dana odre enog u odluci.

O odluci iz stava 1. ovog lana, poslodavac, odnosno udruoenje poslodavaca obaveztava potpisnike kolektivnog ugovora i organ koji vrzi registraciju kolektivnog ugovora.

Odluka o pristupanju kolektivnom ugovoru prestaje da važi prestankom važenja kolektivnog ugovora ili ranije, odlukom nadležnog organa poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca.

Član 257

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

Odluku iz stava 1. ovog člana Vlada može doneti radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Republici, u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada koji predstavljaju minimum prava zaposlenih, odnosno da bi se ublažile razlike u zaradama u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti koje bitno utiču na socijalni i ekonomski položaj zaposlenih zbog ima za posledicu nelojalnu konkurenciju, pod uslovom da kolektivni ugovor nije se de jure proziruje obavezuje poslodavce koji zapošljavaju više od 50% zaposlenih u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti.

Odluku iz stava 2. ovog člana Vlada donosi na zahtev jednog od u esnika u zaključenju kolektivnog ugovora nije se de jure proziruje, na obrazloženi predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor, a po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta.

Uz zahtev za prozirenje dejstva kolektivnog ugovora, podnosilac je dužan da dostavi dokaz o ispunjenosti uslova iz stava 2. ovog člana.

Poslodavci koje obavezuje kolektivni ugovor nije se de jure proziruje i broj njihovih zaposlenih, utvrđuje se na osnovu podatka organa koji vodi registar kolektivnih ugovora, odnosno drugog nadležnog organa u skladu sa zakonom.

Član 258

Vlada može, na zahtev poslodavca ili udruženja poslodavaca, da odluči da se kolektivni ugovor iz člana 257. ovog zakona u delu koji se odnosi na zarade i naknade zarade ne primenjuje na pojedine poslodavce ili udruženja poslodavaca.

Poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca, mogu da podnesu zahtev za izuzimanje od primene kolektivnog ugovora sa prozirenim dejstvom, ako zbog finansijsko-poslovnih rezultata nisu u mogućnosti da primene kolektivni ugovor.

Uz zahtev iz stava 2. ovog člana poslodavac ili udruženje poslodavaca dužni su da dostave dokaze o razlozima za izuzimanje od primene kolektivnog ugovora sa prozirenim dejstvom.

Član 259

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

Član 260

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

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

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

Član 261

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

Član 262

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

6. Važenje i otkaz kolektivnog ugovora

Član 263

Kolektivni ugovor se zaključuje na period do tri godine.

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

Član 264

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

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

7. Rešavanje sporova

Član 265

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

Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike.

Sastav i način rada arbitraže uređuje se kolektivnim ugovorom.

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

8. Registracija kolektivnih ugovora

Član 266

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

Sadržinu i postupak registracije kolektivnih ugovora propisuje ministar.

9. Objavljivanje kolektivnog ugovora

Član 267

Opšti i poseban kolektivni ugovor objavljuju se u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Način objavljivanja drugih kolektivnih ugovora utvrđuje se tim kolektivnim ugovorima.

XXI NADZOR

Član 268

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

Član 268a

U postupku inspeksijskog nadzora inspektor je ovlašćen da:

- 1) vrši uvid u opšte i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju radi utvrđenja relevantnih činjenica;
- 2) utvrđuje identitet lica i uzima izjave od poslodavca, odgovornih lica, zaposlenih i drugih lica koja se zateknu na radu kod poslodavca;
- 3) vrši kontrolu da li je izvršena prijava na obavezno socijalno osiguranje, na osnovu podataka iz Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja;
- 4) pregleda poslovne prostorije, objekte, postrojenja, uređaje i drugo;

5) nalože preduzimanje preventivnih i drugih mera za koje je ovlašćen u skladu sa zakonom radi sprežavanja povreda zakona.

Član 268b

Poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca i zaposleni dužni su da inspektoru omogućavaju vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad i da mu obezbede podatke potrebne za vršenje inspekcijskog nadzora, u skladu sa zakonom.

Član 269

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

Inspektor rada je ovlašćen da rešenjem naloži poslodavcu da sa zaposlenim koji je zasnovao radni odnos u smislu člana 32. stav 2. ovog zakona, zaključi i ugovor o radu u pisanom obliku.

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

Član 270

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

Član 271

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

Inspektor rada neće odbiti zahtev iz stava 1. ovog člana ako nađe da pravo zaposlenog nije oigledno povređeno.

Zaposleni mogu podneti zahtev iz st. 1. i 2. ovog člana u roku od 15 dana od dana pokretanja radnog spora.

Inspektor rada je dužan da donese rešenje iz st. 1. i 2. ovog člana u roku od 30 dana od dana podnoženja zahteva zaposlenog, ako su ispunjeni uslovi iz st. 1. i 2. ovog člana.

Član 272

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

žalba na rezenje iz člana 271. ovog zakona ne odlaže izvršenje rezenja.

Ministar je dužan da u roku od 30 dana od dana prijema žalbe odluči i po žalbi.

Protiv konačnog rezenja iz člana 271. st. 1. i 2. ovog zakona ne može da se pokrene upravni spor.

XXIa SARADNJA SA CENTRALNIM REGISTROM OBAVEZNOG SOCIJALNOG OSIGURANJA

Član 272a

Ministarstva nadležna za rad, državnu upravu i finansije mogu da preuzimaju podatke iz Jedinственe baze Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja potrebne za obavljanje poslova iz njihove nadležnosti.

XXII KAZNENE ODREDBE

Član 273

Novčanom kaznom od 800.000 do 2.000.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- 1) ako sa licem koje radi nije zaključio ugovor o radu ili drugi ugovor u smislu ovog zakona (čl. 30-33. i čl. 197-202);
- 2) ako nije isplatio zaradu, odnosno minimalnu zaradu (čl. 104. i 111);
- 3) ako nije isplatio zaradu u novcu, osim u slučaju iz člana 45. ovog zakona (član 110);
- 4) ako zaposlenom ne dostavi obračun zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (član 121);
- 5) ako nije doneo program rezavanja vizika zaposlenih (član 153);
- 6) ako zaposlenom otkáže ugovor o radu suprotno odredbama ovog zakona (čl. 179-181. i čl. 187. i 188);
- 7) ako sprečava inspektora rada u vršenju inspekcijuskog nadzora, odnosno na drugi način onemogućava vršenje inspekcijuskog nadzora (član 268a i 268b);
- 8) ako ne postupi po rezenju inspektora rada u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 269. i 271).

Novčanom kaznom od 300.000 do 500.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 50.000 do 150.000 dinara kazni se se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.

Član 274

Novčanom kaznom od 600.000 do 1.500.000 dinara kazni se se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- 1) ako prekrši zabranu diskriminacije u smislu ovog zakona (čl. 18-21);
- 2) ako zasnuje radni odnos sa licem mlađim od 18 godina života suprotno odredbama ovog zakona (član 25);
- 3) ako zaposlenom odredi prekovremeni rad suprotno odredbama ovog zakona (član 53);
- 4) ako je izvršio preraspodelu radnog vremena suprotno odredbama ovog zakona (čl. 57. i 60);
- 5) ako zaposlenom koji radi noću ne obezbedi obavljanje poslova u toku dana suprotno odredbama ovog zakona (član 62);
- 6) ako zaposlenom koji radi u smenama ne obezbedi izmenu smena suprotno odredbama ovog zakona (član 63);
- 7) ako zaposlenom mlađem od 18 godina života odredi da radi suprotno odredbama ovog zakona (čl. 84, 87. i 88);
- 8) ako zaposlenom između navršene 18. i 21. godine života odredi da radi suprotno odredbama ovog zakona (član 85);
- 9) ako ne obezbedi zaštitu materinstva, kao i prava po osnovu nege deteta i posebne nege deteta ili druge osobe u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 89-100);
- 10) ako zaposlenom ne isplati naknadu zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 114-117);
- 11) ako zaposlenom uskrati prava iz radnog odnosa suprotno odredbama ovog zakona (član 147);
- 12) ako donese odluku o udaljenju zaposlenog suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposlenog udalji sa rada duže od roka propisanog ovim zakonom (čl. 165-169);
- 13) ako zaposlenom ponudi zaključivanje aneksa ugovora suprotno odredbama ovog zakona (čl. 171-174);
- 14) ako do dana prestanka radnog odnosa zaposlenom ne izvrši isplatu svih dospelih zarada, naknada zarada i drugih primanja (član 186);

15) ako odlu i o pojedina nom pravu, obavezi ili odgovornosti zaposlenog, a ne donese rezenje ili ga ne dostavi zaposlenom u skladu sa odredbama ovog zakona (lan 193).

Nov anom kaznom od 200.000 do 400.000 dinara za prekrzaj iz stava 1. ovog lana kazni e se preduzetnik.

Nov anom kaznom od 30.000 do 150.000 dinara kazni e se za prekrzaj iz stava 1. ovog lana odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.

Član 275

Nov anom kaznom od 400.000 do 1.000.000 dinara kazni e se za prekrzaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- 1) ako pozove na odgovornost predstavnika zaposlenih koji postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom (lan 13);
- 2) ako zaposlenom ne preda primerak ugovora o radu u skladu sa odredbama ovog zakona (lan 30. stav 4);
- 3) ako postupi suprotno odredbama ovog zakona koje ure uju godiznji odmor (l. 68-75);
- 4) ako zaposlenom koji je ostvario pravo na mirovanje radnog odnosa uskrati pravo da se vrati na rad (lan 79);
- 5) ako zaposlenom ne isplati naknadu trozkova, odnosno drugo primanje u skladu sa odredbama ovog zakona (l. 118-120).

Nov anom kaznom od 100.000 do 300.000 dinara za prekrzaj iz stava 1. ovog lana kazni e se preduzetnik.

Nov anom kaznom od 20.000 do 40.000 dinara kazni e se za prekrzaj iz stava 1. ovog lana odgovorno lice u pravnom licu.

Član 276

Nov anom kaznom od 100.000 dinara kazni e se za prekrzaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, a preduzetnik sa kaznom od 50.000 dinara:

- 1) ako ne drOi primerak ugovora ili kopije ugovora u skladu sa odredbama ovog zakona (lan 35);
- 2) ako ne obezbedi vreme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor u skladu sa odredbama ovog zakona (l. 64. do 67);
- 3) ako zaposlenom ne odobri koriz enje pla enog odsustva u skladu sa odredbama ovog zakona (lan 77);

4) ako ne vodi mese nu evidenciju o zaradi i naknadi zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (lan 122);

5) ako zaposlenom uskrati pravo na otpremninu u skladu sa odredbama ovog zakona (lan 158);

6) ako zaposlenom uskrati pravo na otkazni rok, odnosno naknadu zarade u skladu sa ovim zakonom (lan 189);

7) ako zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knji0icu (lan 204).

Nov anom kaznom od 10.000 dinara za prekrzaj iz stava 1. ovog lana, kazni e se odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.

XXIII PRELAZNE I ZAVRŹNE ODREDBE

Član 277

Do donozenja podzakonskih akata iz l. 46. stav 2, 96. stav 5, 103. stav 6, 204. stav 6, 217. stav 2. i 266. stav 2. ovog zakona, ostaju na snazi:

1) Pravilnik o na inu i postupku registrovanja ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i poslova ku nog pomo nog osoblja ("Slu0beni glasnik RS", broj 1/2002);

2) Pravilnik o uslovima, postupku i na inu ostvarivanja prava na odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ("Slu0beni glasnik RS", broj 1/2002);

3) Pravilnik o na inu izdavanja i sadr0aju potvrde o nastupanju privremene spre enosti za rad zaposlenog u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju ("Slu0beni glasnik RS", broj 1/2002);

4) Pravilnik o radnoj knji0ici ("Slu0beni glasnik RS", broj 17/97);

5) Pravilnik o upisu sindikalnih organizacija u registar ("Slu0beni glasnik RS", br. 6/97, 33/97, 49/2000, 18/2001 i 64/2004);

6) Pravilnik o registraciji kolektivnih ugovora ("Slu0beni glasnik RS", broj 22/97).

Član 278

Poslodavac je du0an da sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos do dana stupanja na snagu ovog zakona, a nemaju zaklju en ugovor o radu, zaklju i ugovor o ure ivanju me usobnih prava, obaveza i odgovornosti, koji sadr0i elemente iz lana 33. stav 1. ovog zakona, osim iz ta . 4) - 8).

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

Član 279

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

Član 280

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

Član 281

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

Član 282

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

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

Član 283

Zaposleni kome je do dana stupanja na snagu ovog zakona utvrđeno pravo na novčanu naknadu u smislu člana 107. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 70/2001 i 73/2001) - nastavlja da ostvaruje pravo na novčanu naknadu u skladu sa tim zakonom.

Član 284

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

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

Član 285

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

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

Član 286

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o radu ("Službeni glasnik RS", br. 70/2001 i 73/2001).

Član 287

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

Samostalni članovi Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu

("Sl. glasnik RS", br. 61/2005)

Član 11[s1]

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

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

Član 12[s1]

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

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

Član 13[s1]

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

**Samostalni član Zakona o dopuni
Zakona o radu**

("Sl. glasnik RS", br. 54/2009)

Član 2[s2]

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Slu0benom glasniku Republike Srbije".

**Samostalni članovi Zakona o izmenama i dopunama
Zakona o radu**

("Sl. glasnik RS", br. 75/2014)

PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 110[s3]

Poslodavac je du0an da pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova usaglasi sa odredbama ovog zakona u roku do 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 111[s3]

Poslodavac mo0e sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos do dana stupanja na snagu ovog zakona da zaklju i ugovor o radu ili aneks ugovora, u skladu sa odredbama lana 8. ovog zakona, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

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

Ako poslodavac sa zaposlenima iz stava 1. ovog lana ne zaklju i ugovor o radu ili aneks ugovora u smislu tog stava, ugovori o radu zaklju eni do dana stupanja na snagu ovog zakona ostaju na snazi u delu u kome nisu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Član 112[s3]

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da va0i Pravilnik o na inu i postupku registrovanja ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i poslova ku nog pomo nog osoblja ("Slu0beni glasnik RS", broj 1/02).

Član 113[s3]

Ministar će doneti akt iz člana 54. ovog zakona u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 114[s3]

Postupci za ostvarivanje prava pred Fondom solidarnosti započeti do dana stupanja na snagu ovog zakona okončani se po propisima koji važe do početka primene ovog zakona.

Član 115[s3]

Ugovori o zastupanju ili posredovanju koji su zaključeni do dana stupanja na snagu ovog zakona primenjuju se do isteka roka na koji su zaključeni.

Član 116[s3]

Član 204. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13) i Pravilnik o radnoj knjižici ("Službeni glasnik RS", broj 17/97) prestaju da važe 1. januara 2016. godine.

Radne knjižice izdate zaključno sa 31. decembrom 2015. godine nastavljaju da se koriste kao javne isprave, a podaci upisani u te knjižice mogu da služe kao dokaz za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i drugih prava u skladu sa zakonom.

Član 117[s3]

Odredbe kolektivnog ugovora, odnosno pravilnika o radu koji je na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom, ostaju na snazi do isteka važenja kolektivnog ugovora, odnosno do zaključenja kolektivnog ugovora, odnosno donošenja pravilnika o radu u skladu sa ovim zakonom, a najduže šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Ministarstvo je dužno da obaveštenje o prestanku važenja posebnih kolektivnih ugovora iz stava 1. ovog člana objavi u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Član 118[s3]

Period za koji se utvrđuje otpremnina iz člana 65. ovog zakona, za zaposlene u preduzećima u restrukturiranju kojima je taj status utvrđen do dana stupanja na snagu ovog zakona, može se utvrditi i drugim propisom.

Član 119[s3]

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije", osim odredaba člana 54. koje se primenjuju po isteku 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.