



Co-funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union (2014-2020)

”

# ПРИРУЧНИК ЗА ПОСЛОДАВЦЕ

## УСКЛАЂИВАЊЕ РАДНОГ И ПОРОДИЧНОГ ЖИВОТА

“

**ПРИРУЧНИК ЗА ПОСЛОДАВЦЕ**  
**УСКЛАЂИВАЊЕ РАДНОГ И ПОРОДИЧНОГ ЖИВОТА**

**ФОНДАЦИЈА АНА И ВЛАДЕ ДИВАЦ**

**Аутор: проф. др Бојан Урдаревић**

Београд, 2020.

Садржај овог документа искључиво представља ставове Кабинета министра без портфеља задуженог демографију и популациону политику и Фондације Ана и Владе Дивац за које су они искључиво одговорни. Европска комисија не прихвата никакву одговорност за начин на који се употребљавају информације које садржи.

Пројекат „Једнаки“ финансиран је из програма Европске уније „Права, једнакост и држављанство (2014-2020)“.

Приручник за усклађивање радног

и породичног живота - послодавци

Аутор: проф. др Бојан Урдаревић

Издавач: Фондација Ана и Владе Дивац, Илије Гарашанина 53а/7, 11120 Београд

Емејл: hod@divac.com

За издавача:

Ана Кошел

Дизајн и прелом:

Ана Тешовић

Штампа:

Штампарија Академија

Тираж:

300

Београд, 2020. године

УВОД .....	5
I ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА .....	6
1. Заснивање радног односа са малолетником .....	8
2. Запошљавање особа са инвалидитетом .....	9
3. Посебна заштита запослених трудницаи мајки .....	12
II ПРАВО НА ОДСУСТВО ЗБОГ ЗДРАВСТВЕНИХ РАЗЛОГА (БОЛОВАЊЕ) .....	14
III ОПШТИ АКТИ ПОСЛОДАВЦА .....	15
IV ПРИЈАВА ЗАПОСЛЕНОГ НА ОСИГУРАЊЕ .....	17
V АНЕКС УГОВОРА О РАДУ .....	18
VI РАСПОРЕД И ПРЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА .....	19
VII МИНИМАЛНА ЗАРАДА .....	20
IX НАКНАДА ШТЕТЕ КОЈУ ЗАПОСЛЕНИ ПРОУЗРОКУЈЕ ПОСЛОДАВЦУ ИЛИ ТРЕЋЕМ ЛИЦУ .....	22
X ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА .....	23
XI ВИШКОВИ ЗАПОСЛЕНИХ И ИСПЛАТА ОТПРЕМНИНЕ .....	25
XII ЗАШТИТА ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ .....	26
XIII ОБРАДА ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ .....	27
XIV БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ .....	29

## УВОД

Глобалне друштвене промене и појаве довеле су, између осталог, до тога да се од запослених родитеља очекује да без велике помоћи и подршке заједнице, организују бригу о својој деци. Продужено радно време родитеља, без довољно флексибилности, ниске зараде, као и константно присуство могућег ризика останка без посла, неретко представљају несавладиве изазове који дугорочно доводе до последица по њихово здравље.

У том смислу, политике усклађивања породичних и радних обавеза се све више померају и усмеравају ка послодавцима, с обзиром на то да они најбоље познају потребе својих запослених који су родитељи и да могу најуспешније одговорити на њих. С друге стране, сигурно је и да се послодавци срећу са многим изазовима у погледу усклађивања радног и породичног живота својих запослених, а који се, пре свега, односе на учестале изласке са посла или боловања запослених ради неге детета. Стога, није довољно доносити само стратегије на националном нивоу, већ је неопходно да се подрже и подстакну послодавци да се рад обавља на начин који ће у што већој мери омогућити усклађивање радног и породичног живота запослених.

Узимајући у обзир потребу да се повећа ниво запослености становништва, али и да се повећа стопа наталитета, неопходно је извршити интеграцију циљева породичне политике са постојећим економским политикама.

Реалан проблем са којим се савремена друштва сусрећу јесте како пронаћи оптималан однос између захтева тржишта рада, износа новчаних накнада и трајања њихове исплате, могућности коришћења боловања и бриге о деци. Ради превазилажења поменутих проблема, послодавци могу да одиграју кључну улогу чиме ће утицати на то да њихови запослени буду задовољнији, а самим тим и продуктивнији.

Ефикасни и продуктивни запослени су основа продуктивности и ефикасности предузећа. Један од најзначајнијих фактора подизања ефикасности и продуктивности запослених је уколико послодавци успеју да код својих запослених развију однос према предузећу и његовим циљевима такав да их доживљавају као сопствене циљеве за које, без потребе константног надзора надређеног, преузимају одговорности истрајно раде на њиховом остваривању. Овакав став запослених према циљевима предузећа и његовом развоју се постиже, управо, кроз уважавање потреба запослених, јер на тај начин се развија однос узајамног поштовања и уважавања између запосленог и послодавца. Запослени који се осећа цењено и поштовано и ради у предузећу у коме послодавац у креирању своје пословне политике и начина управљања узима у обзир и потребе запослених је продуктивнији.

Уважавањем породичних и личних обавеза и одговорности запослених и олакшавањем њиховог усклађивања са пословним обавезама, послодавци чине да запослени буду задовољнији условима рада и на тај начин остају лојални предузећу и његовим циљевима. Материјални услови нису пресудни за останак запослених у одређеном предузећу. Врло често запослени остају у предузећима у којима имају и мању зараду уколико је однос послодавца такав да узима у обзир комплексност живота запослених и посматра га као целовито биће, а не кроз призму само сопствених циљева<sup>1</sup>.

Овај приручник намењен је управо послодавцима у нади да ће им олакшати управљање и организацију рада, а у циљу флексибилнијег приступа потребама запослених<sup>2</sup>. Приручник је израђен у оквиру пројекта „Једнаки – Ка успостављању родне равноправности усклађивањем радног и породичног живота запослених“ који реализује Кабинет министра без портфеља задуженог за демографију и популациону политику у партнерству са Фондацијом Ана и Владе Дивац. Пројекат се реализује уз финансијску подршку Европске комисије из програма Европске уније „Права, једнакост и држављанство (2014-2020)“. Аутор приручника је др Бојан Урдаревић, професор радног права на Правном факултету у Крагујевцу и миритељ при Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова. У свом досадашњем раду проф. др Бојан Урдаревић објавио је већи број научних радова из области радног и социјалног права.

## I. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Радни однос заснива се уговором о раду у писаном облику, пре ступања запосленог на рад. Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду, обавести кандидата о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о његовом породичном статусу, брачном статусу и планирању породице, нити може да захтева достављање било које друге исправе или доказе који нису од непосредног значаја за обављање конкретног посла за који се заснива радни однос. Такође, послодавац не може условљавати заснивање радног односа тестом трудноће, осим у случају обављања послова код којих постоји значајан ризик за здравље жене и детета. Коначно, послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Послодавац и запослени/а путем уговора о раду заснивају радни однос и уређују међусобна права и обавезе. Радни однос може бити заснован на одређено и неодређено време,

<sup>1</sup> Видети више у: McGregor, Douglas, Human side of enterprise, New York, McGraw-Hill, 1960.

<sup>2</sup> О мотивима миграција радне снаге видети више у истраживању доступном на: <https://www.bcg.com/publications/2018/decoding-global-talent.aspx>

при чему радни однос на одређено време са истим запосленим не може трајати дуже од 24 месеца, осим у случају:

- ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- са страним држављанином, на основу дозволе за рад, до истека рока на који је издата дозвола;
- за рад на пословима код новооснованог послодавца, чији упис у регистар није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;
- са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до 5 година, најдуже до испуњења услова.

Поред овога, Закон о раду познаје и друге облике радног односа, као што су:

- **радни однос уз пробни рад** подразумева да се радни однос успоставља условно, уколико запослени у току трајања пробног рада покаже да поседује стручност, умеће, вештину и друга својства која се могу проверити само практичним радом. Пробни рад може трајати најдуже 6 месеци;
- **радни однос за обављање послова са повећаним ризиком** подразумева да је запосленом претходно утврђена здравствена способност од стране надлежног органа за обављање послова са повећаним ризиком;
- **радни однос са непуним радним временом** закључује се за оне послове чији обим не захтева пуно радно време, односно које траје краће од 40 часова недељно;
- **радни однос за обављање послова ван просторија послодавца** – подразумева да се обављање послова врши у просторијама које обезбеђује запослени, те постоје два модалитета овог радног односа и то, рад на даљину и рад од куће;
- **радни однос са кућним помоћним особљем** у ове послове спадају најчешће чување деце, старање о болеснима, одржавање покућства, или послови обезбеђења личности или имовине;
- **радни однос са приправником** успоставља се са лицем које се први пут запошљава у занимању за које је стекло одређену школску спрему за коју је закон или правилник утврдио неопходност приправничког стажа.

Послодавац је дужан да уговор о раду, или његову копију држи у седишту, или другој пословној просторији у зависности од места где запослени рад.

Поред уговора о раду, на основу којег се заснива радни однос, послодавац може са одређеним лицем закључити и друге уговоре, којима се не заснива радни однос. У том случају ангажовани радници немају статус запосленог, те и приходи које остварују по основу ових уговора немају карактер зараде, већ других прихода. У такве уговоре спадају:

- уговор о обављању привремених или повремених послова – закључује се када постоји потреба за обављањем посла у кратким временским периодима, не дужим од 120 радних дана у календарској години;
- уговор о делу – закључује се за обављање послова ван делатности послодавца и његово временско трајање није ограничено;
- уговор о стручном оспособљавању - закључује се ради обављања законом прописаног приправничког стажа за полагање стручног испита када је то законом или правилником предвиђено као посебан услов за рад у струци;
- уговор о стручном усавршавању – закључује се ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације;
- уговор о допунском раду – закључују лица која су већ запослена са пуним радним временом код другог послодавца, без обзира на делатност коју обавља, највише до једне трећине пуног радног времена.

## 1. Заснивање радног односа са малолетником

Послодавац не може да заснује радни однос са лицем млађим од 15 година живота. Послодавац може да заснује радни однос са лицем млађим од 18 година живота:

- уз писану сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца,
- ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање.
- ако такав рад није забрањен законом
- само на основу налаза надлежног лекара којим се утврђује да је лице способно за обављање послова за које заснива радни однос. Трошкове лекарског прегледа за лица која су на евиденцији незапослених сноси републичка организација надлежна за запошљавање.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од 8 часова дневно. Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Поред поменутих законских норми, права детета гарантована су Уставом<sup>3</sup>, као и

<sup>3</sup> Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006) гарантује детету низ појединачних права као што су право на лично име, упис у матичну књигу рођених, право да сазна своје порекло, право да очува свој идентитет, заштиту од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања или злоупотребљавања, једнакост права детета рођеног у браку и ван брака. Даље, Уставом је прописана и посебна заштита породице, мајке, самохраног родитеља, и у том смислу гарантује се посебна заштита деце о којој се не старају родитељи и деце која су ометена у психичком и физичком развоју, као и заштита деце од дечјег рада, тј. забрана рада деци испод 15 година старости и забрана рада на пословима који су штетни за морал деце или њихово здравље, деци испод 18 година. Коначно, Уставом је прописано и право деце на здравствену заштиту из јавних прихода, када је не остварују на други начин, као и право на бесплатно основно и средње образовање.

посебним прописима из области безбедности и здравља на раду<sup>4</sup>, здравствене заштите<sup>5</sup> и образовања<sup>6</sup>.

## 2. Запошљавање особа са инвалидитетом

Према Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом<sup>7</sup>, сви послодавци у Републици Србији који имају 20 или више запослених у обавези су да запосле особе са инвалидитетом.

Уколико послодавац не испуни обавезу запошљавања особа са инвалидитетом, или пријави запосленог који се не сматра особом са инвалидитетом, предвиђене су новчане казне у износу од 200.000,00 до 1.000.000,00 динара.

Обавезан број запослених особа са инвалидитетом код послодавца зависи од укупног броја запослених код тог послодавца, а према динамици која је дата у табели 1.

Новоосновани послодавци ослобођени су ове обавезе, у периоду од 24 месеца од дана оснивања.

Укупан број запослених	Обавезан број запослених особа са инвалидитетом
1 до 19	0
20 – 49	1
50 – 99	2
100 – 149	3
...	...
500 – 549	11

Табела 1. Број запослених особа са инвалидитетом према укупном броју запослених код послодавца

Статус особе са инвалидитетом, у смислу Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом имају: (1) ратни војни инвалиди; (2) мирнодопски војни

<sup>4</sup> Закон о безбедности и здрављу на раду („Сл. гласник РС“, бр. 101/2005, 91/2015, 113/2017 – др. закон).

<sup>5</sup> Закон о здравственој заштити („Сл. гласник РС“, бр. 25/2019).

<sup>6</sup> Закон о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“, бр. 88/2017, 27/2018...6/2020).

<sup>7</sup> Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, („Сл. гласник РС“, бр. 36/2009 и 32/2013).



инвалиди, (3) цивилни инвалиди рата; (4) лице коме је утврђена инвалидност у складу са законом; (5) лице коме је утврђена преостала радна способност, или одређена категорија инвалидности и (6) лице коме се процени радна способност сагласно којој има могућност запослења, односно радног ангажовања.



**ПРИМЕР:** послодавци могу да обрачунају 20 просечних зарада по запосленом у Републици, а то је негде око 1.600.000,00 динара и да то уплате на рачун неког од предузећа за професионалну рехабилитацију, чиме се сматра да су запослили једну особу са инвалидитетом за наредних 12 месеци.



Према правилнику о начину праћења извршавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом и начину доказивања извршења те обавезе<sup>8</sup>, послодавац своју обавезу запошљавања особа са инвалидитетом може извршити на још два начина:

- учешћем у финансирању зарада особа са инвалидитетом и то на тај начин што се тачно одређени износ средстава уплаћује у буџетски фонд за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом.

- извршавањем финансијских обавеза из уговора о пословно-техничкој сарадњи, куповином производа или вршењу услуга са предузећем за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом.

Послодавац подноси Пореској управи извештај о извршењу обавезе запошљавања особа са инвалидитетом на посебном обрасцу који се у електронском облику путем портала Пореске управе подноси посебно за сваки месец у календарској години.

Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом предвиђене су и различите мере активне политике запошљавања особа које се налазе на евиденцији Националне службе за запошљавање које обухватају програме професионалне рехабилитације и програме подстицања запошљавања за незапослене особе са инвалидитетом, као и низ погодности које послодавци могу користити уз испуњење одређених услова.

<sup>8</sup> Правилник о начину праћења извршавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом и начину доказивања извршења те обавезе („Сл. гласник РС“, бр. 101/2016).

Национална служба за запошљавање пружа подршку послодавцима кроз следеће програме<sup>9</sup>:

- 1. Рефундација трошкова подршке особама са инвалидитетом које се запошљавају под посебним условима.** На пример, послодавац који запосли особу са инвалидитетом којој је потребна стручна подршка на радном месту, може остварити право на рефундацију трошкова зараде за лице које је ангажовано на пружању стручне подршке новозапосленој особи са инвалидитетом, за време док јој пружа ту помоћ, а најдуже 12 месеци. Такође, послодавац који запосли особу са инвалидитетом којој је потребно прилагођавање радног места, може остварити право на рефундацију примерених трошкова прилагођавања радног места у једнократном износу до 400.000,00 динара по особи са инвалидитетом;
- 2. Субвенција зараде за особе са инвалидитетом без радног искуства.** На пример, уколико послодавац на неодређено време запосли особу са инвалидитетом без радног искуства, има право на субвенцију зараде за ту особу у трајању од 12 месеци од дана заснивања радног односа особе са инвалидитетом, при чему износ субвенције не може бити већи од износа минималне зараде;
- 3. Субвенција за запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих на новоотвореним радним местима.** Ова субвенција се одобрава послодавцима у приватном сектору ради запошљавања незапослених лица пријављених на евиденцију Националне службе за запошљавање, која припадају категорији теже запошљивих лица. Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020 године<sup>10</sup>, као лица која припадају категорији теже запошљивих издваја: Роме, становништво са руралних подручја, особе са инвалидитетом, лица без квалификација, односно образовања, жене, млади (15-24 године старости), старија лица (50-64 године старости), самохрани родитељи, дугорочно незапослена лица, корисници новчане социјалне помоћи, деца без родитељског старања, жртве трговине људима, итд. Уколико се на новоотвореном месту запошљавају особе са инвалидитетом, висина субвенције износи од 240.000,00 до 300.000,00 динара.
- 4. Програм јавних радова на којима се ангажују незапослене особе са инвалидитетом.** Један од циљева овог програма је укључивања особа са инвалидитетом на тржиште рада. Јавни рад спроводи послодавац кога на основу јавног конкурса одређује

<sup>9</sup> О подршци послодавцима коју пружа Национална служба за запошљавање видети више на следећем линку: [http://www.nsz.gov.rs/live/nudite-posao/podrska-poslodavcima/programi/podr\\_ka\\_u\\_zapo\\_ljavanju\\_osoba\\_sa\\_invaliditetom.cid225](http://www.nsz.gov.rs/live/nudite-posao/podrska-poslodavcima/programi/podr_ka_u_zapo_ljavanju_osoba_sa_invaliditetom.cid225)

<sup>10</sup> Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020. године („Сл. гласник РС“, бр. 37/11).

Национална служба за запошљавање. Јавни радови могу најдуже трајати 4 месеца, у складу са расположивим финансијским средствима, а могу се ангажовати најмање 3 незапослене особе са инвалидитетом на основу уговора о привременим и повременим пословима.

### 3. Посебна заштита запослених трудница и мајки

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, док послодавац нема законску обавезу да обезбеди било какав вид финансијске помоћи запосленим родитељима. Он то може учинити, тако што ће општим актом или уговором о раду предвидети финансијску помоћ за лечење детета, једнократну помоћ за рођење детета, или једнократну финансијску помоћ за полазак детета у школу. У пракси, највећи број послодаваца не обезбеђује ни један од поменутих видова помоћи запосленим родитељима.

У делу Закона о раду<sup>11</sup> који се односи на заснивање радног односа наводи се да послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, као ни да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време трудноће или дојења детета не може да ради на пословима који су по налазу надлежног здравственог органа штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама. Послодавац је дужан да у овом случају запосленој обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих нема, да је упути на плаћено одсуство.

Запослена жена за време трудноће или дојења детета не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа. Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, о чему је дужна благовремено да обавести послодавца.

Запослена жена има право на породилшко одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана.

<sup>11</sup> Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005....95/2018 – аутентично тумачење).

Законом о раду утврђена је и посебна заштита од отказа уговора о раду за време трудноће, породилшког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета. Уколико је запослена засновала радни однос на одређено време, исти се продужава до истека коришћења права на породилшко одсуство, одсуства са рада ради неге детета, односно одсуства са рада ради посебне неге детета.

Решење послодавца о отказу уговора о раду је неважеће, ако су на дан доношења решења послодавцу биле познате околности увези са трудноћом, породилшким одсуством, одсуством са рада ради неге детета или одсуства са рада ради посебне неге детета. Ова законска одредба, између осталог, има за циљ заштиту приватног и породичног живота запосленог, будући да је назамисливо да се запослена оствари у улози мајке уколико не постоји извесна гаранција сигурности запослења. Одсуство ове забране довело би до значајних последица, пре свега у виду немогућности усклађивања радних и породичних обавеза, а што би значајно утицало на позицију и улогу жене у друштву.

Ову забрану не треба везивати само за жену, јер се и запослени мушкарци све више одлучују за коришћење свог законског права у вези са родитељством.

Отац детета може да користи право на породилшко одсуство само у случају када мајка напусти дете, премине, ако је из других оправданих разлога спречена да користи право на породилшко одсуство (издржавање казне затвора, тежа болест, итд), као и у случају када мајка није у радном односу. Отац детета може, у договору са мајком детета, по истеку породилшког одсуства, да користи право на одсуство са рада ради неге детета, уместо мајке.

Према Закону о финансијској подршци породици са децом<sup>12</sup>, када запослена отвори породилшко одсуство, послодавац је само у обавези да донесе решење о остваривању права на породилшко одсуство. Захтев за исплату накнаде зараде за породилшко одсуство подноси породиља, надлежном органу јединице локалне самоуправе, према месту свог пребивалишта. Захтев се подноси најраније даном отпочињања породилшког одсуства, а најкасније до истека законом утврђене дужине трајања права на породилшко одсуство. У захтеву, породиља наводи број свог текућег рачуна за исплату накнаду зараде, при чему се прилаже фотокопија картице текућег рачуна.

<sup>12</sup> Закон о финансијској подршци породици са децом („Сл. гласник РС“, бр. 113/2017).

”  
Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута, или скраћење радног времена у трајању од 90 минута, које се рачуна у радно време..  
“



## II ПРАВО НА ОДСУСТВО ЗБОГ ЗДРАВСТВЕНИХ РАЗЛОГА (БОЛОВАЊЕ)

Запосленом/ој који/а је, због здравствених разлога, привремено спречен/а да обавља послове за послодавца, припада право на плаћено одсуство са рада. Коришћење овог права послодавац не може користити за дисциплинско кажњавање запосленог/е, нити за престанак радног односа, осим у случају када запослени/а злоупотребује ово право.

Сагласно одредбама Закона о раду, висина накнаде зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана разликује се у зависности од узрока спречености за рад:

- ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, запослени/а има право на накнаду зараде најмање у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде;
- ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, запослени/а има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде.

Наведено значи да запослени/а који/а за обављени рад и време проведено на раду иначе прима минималну зараду, за време привремене спречености за рад такође ће имати право на минималну зараду. Из овог разлога запосленима којима је зарада утврђена у минималном износу (или у износу који је мало већи од минималног износа) немају мотивацију да раде, јер ће им примања у случају привремене спречености за рад бити незнатно смањена или неће бити смањена уопште.

Сагласно одредбама Закона о здравственом осигурању,<sup>13</sup> као узроци спречености за рад могу се појавити:

- болести или повреде ван рада
- професионалне болести или повреде на раду
- болести или компликације у вези са одржавањем трудноће
- прописане мере обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразних болести у његовој околини
- нега болесног, односно повређеног члана уже породице
- добровољно давање органа, ћелија и ткива
- пратња болесног осигураног лица упућеног на лечење или на лекарски преглед у друго место.

<sup>13</sup> Закон о здравственом осигурању („Сл. гласник РС“, бр. 25/2019).

Уколико постоји нека од набројаних околности само надлежни орган може да утврди постојање привремене спречености за рад и то **изабрани лекар до 60 дана спречености за рад, а након овог периода надлежна је првостепена лекарска комисија**. Ово значи да оправданост изостанка запосленог са рада непосредно зависи од стручне одлуке, тако да запослени може да докаже испуњеност услова за остваривање права на боловање само на основу извештаја о привременој спречености за рад (дознаке). Само постојање дознаке не води аутоматски закључку да злоупотреба боловања не постоји, јер је дозвољено оспоравати истинитост чињеница изнетих у овој јавној исправи.

Ако посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада због боловања, послодавац може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог. Писани захтев послодавац може да поднесе непосредно здравственој установи, уколико је спреченост за рад ценио избрани лекар, или филијали Републичког фонда за здравствено осигурање, уколико је спреченост за рад ценила лекарска комисија. Важно је истаћи став судске праксе која стоји на становишту да „послодавац ван законом утврђених норми у вршењу управљачке и дисциплинске власти не може проширивати своја овлашћења ради вршења контроле здравља запосленог, нити га обавезивати да му се за време привремене спречености за рад у току дана више пута јавља и извештава о свом кретању.“<sup>14</sup>

Накнада зараде због боловања остварује се на терет средстава обавезног здравственог осигурања на основу захтева послодавца у којем треба да буде наведено да ли се захтев односи на исплату накнаде зараде или рефундацију накнаде коју је послодавац већ исплатио из својих средстава. Основ за накнаду зараде која се исплаћује из средстава обавезног здравственог осигурања за запослена лица чини просечна зарада коју је осигураник остварио у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад. Уколико осигураник није остварио зараду у свих 12 месеци који претходе месецу у којем је отворено боловање, основ за накнаду зараде чини просечан износ зараде за месеце у којима је радио, а за месеце у којима није остварио зараду, рачуна се износ минималне зараде.

## III ОПШТИ АКТИ ПОСЛОДАВЦА

Организовање и управљање радом запослених неминовно претпоставља овлашћење послодавца да креира правне норме, односно акте којима се уређују односи у радној средини. Треба имати у виду да Закон о раду као опште акте квалификује само колективни уговор и правилник о раду, међутим нормативна власт послодавца укључује и доношење низа неименованих аката који омогућавају вршење управљачких овлашћења.

<sup>14</sup> Из пресуде Врховног касационог суда Рев2 417/2015 од 16.09.2015. године.

**Правилник о раду** представља једностранни општи акт послодавца којим се могу уређивати права, обавезе и одговорности из радног односа а који је привремен јер закључењем колективног уговора његове одредбе престају да важе. Доноси га надлежни орган код послодавца, најчешће директор.

**Приликом доношења Правилника о раду треба водити рачуна о три ствари:**

- правилником о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом.  
На пример, ако се одреди да је најмање трајање годишњег одмора 22, а не 20 дана, или ако се одреди трајање одмора у току дневног рада у трајању од 40 минута, уместо законских 30 минута
- правилником о раду могу се утврђивати и права запослених која нису утврђена законом.  
На пример, право на јубиларну награду, солидарну помоћ, накнаду за одвојен живот, итд.
- све напред наведено важи само ако законом није другачије одређено. На пример, Закон о раду не допушта да се дуги део годишњег одмора искористи после 30. јуна наредне године, или да породилско одсуство отпочне било ког другог дана, осим 28. дана пре времена одређеног за порођај.

Било који општи акт, па и правилник о раду, ступа на снагу најраније осмог дана од дана објављивања, па су послодавци у обавези да исти објаве на својој огласној табли, или другом сервису који је доступан запосленима.

**Правилник о организацији и систематизацији послова** представља акт којим се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, као и други посебни услови неопходни за рад на одређеним пословима. Сваки послодавац који има више од 10 запослених дужан је да донесе овај правилник. Све будуће правилника, послодавац мора регулисати анексом истог. Мора да прође рок од најмање 8 дана од дана измене, или доношења новог правилника, до почетка његове примене.

**Акт о процени ризика** је основни и најважнији акт из области безбедности и здравља на раду и садржи опис процеса рада са проценом ризика од повреда или оштећења здравља на радном месту у радној околини и мере за отклањање или смањивање ризика у циљу побољшања безбедности и здравља на раду. Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство или опрему за личну заштиту на раду, као и да обезбеди прописане лекарске прегледе запослених, као и да на основу оцене службе медицине рада одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени на радном месту са повећаним ризиком. Послодавац има обавезу да акт о процени ризика ажурира у случају настанка било какве промене у процесу рада, у супротном предвиђена је прекршајна одговорност. Од 2005. године, ово је обавезан документ за сва правна

лица, па чак и она која нису у систему ПДВа. Постоје агенције за безбедност и здравље на раду који израђују овај Акт.

**Акт о процени ризика од катастрофа** представља обавезу према Закону о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама.<sup>15</sup> Овим актом идентификују се врста, карактер и порекло појединих ризика од катастрофа, утврђује степен угрожености, као и фактори који узрокују или увећавају степен опасности и последице које могу наступити по живот и здравље људи, животну средину, материјална и културна добра.

Поред наведеног, послодавац има право да донесе и друге акте, али мора водити рачуна о томе да се права, обавезе и одговорности из радног односа могу уређивати само општим актима у смислу закона о раду и уговором о раду. То значи да би доношење Правилника о радном учинку запослених или неког другог правилника којим би се утврђивала основна зарада запослених, било незаконито са становишта закона о раду.

#### IV ПРИЈАВА ЗАПОСЛЕНОГ НА ОСИГУРАЊЕ

Послодавац мора извршити пријаву запосленог на обавезно социјално осигурање најкасније пре ступања запосленог и другог радно ангажованог лица на рад. С обзиром да се моменат закључивања уговора о раду и ступања на рад најчешће не поклапају, пријава се најраније може регистровати одмах након потписивања уговора о раду. Пре потписивања уговора о раду није могуће извршити пријаву, јер не постоји правни основ радног односа, или радног ангажовања.

Када је у питању регистрација пријаве код уговора о раду на одређено време који истичу 31. децембра, а где запослени наставља са радом одмах од наредног дана од када је претходни уговор о раду истекао, препоручује се да послодавци само понуде анекс уговора о раду запосленом којим ће продужити трајање радног односа, а ово продужење ће регистровати као промену у року од 3 радна дана од настанка и тиме избећи прекршајну одговорност.

Уколико постоји прекид радног односа, послодавац је дужан да поднесе одјаву са осигурања, а након тога и нову пријаву на осигурање са одговарајућим датумом почетка осигурања.

<sup>15</sup> Закон о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама („Службени гласник РС“, бр. 87/2018).

## V АНЕКС УГОВОРА О РАДУ

Анекс уговора о раду представља писани акт којим се у појединим одредбама мења уговор о раду, чиме се уважава воља уговорних страна.

Према Закону о раду послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада: (1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада; (2) ради премештаја на друго место рада код истог послодавца; (3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца; (4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права по основу програма решавања вишкова запослених; (5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду; (6) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

Понуда за измену уговорених услова рада мора произаћи из објективне потребе процеса рада и премештај на „одговарајући посао“ подразумева посао за чије се обављање захтевају иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду, као и да је премештај на такав посао последица процеса и организације рада што послодавац мора детаљно образложити. Ако престане да постоји потреба за одређеним радним местом, а отвори се потреба за другим радним местом на којем би послодавац упослио исту особу, али се за обављање послова тог радног места захтева другачија врста и степен стручне спреме, мора се закључити нови уговор о раду за обављање тих других послова. Недостатак јасног образложења послодавца може се сматрати формалним недостатком понуде и представљати разлог незаконитости анекса уговора о раду. Пропуст послодавца да запосленог упозори на чињеницу да одбијање потписивања анекса може бити отказни разлог, може имати за последицу поништавање решења којим је запосленом из тог разлога отказан уговор о раду.

Послодавац може да запосленом који је на боловању, или на годишњем одмору достави понуду за закључење анекса уговора о раду. Међутим, у случају да се запослени налази на неплаћеном одсуству, или му мирује радни однос, послодавац би понуду за закључење анекса уговора о раду могао да уручи тек након што се запослени врати на рад јер запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим ако општим актом и уговором о раду није другачије одређено.



Закон о раду забрањује распоређивање у друго место рада одређеним категоријама запослених, као што су: жене за време трудноће, запослени млађи од 18 година, родитељи који имају децу са сметњама у развоју и особе са инвалидитетом, тако да им послодавац не може понудити анекс уговора о раду



Уколико запослени потпише анекс уговора о раду у остављеном року, који не може бити краћи од 8 радних дана, он задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост анекса.

Запослени који одбије понуду за закључење анекса уговора о раду, па по том основу добије решење о отказу уговора о раду од стране послодавца, има право на судску заштиту. Треба имати у виду да у ситуацији када је послодавац запосленом понудио адекватно радно место и када анекс садржи упозорење о последицама његовог неприхватања, нема услова за поништај решења о отказу због неприхватања анекса.

## VI РАСПОРЕД И ПРЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА

Утврђивање распореда радног времена у оквиру радне недеље представља једно од најважнијих овлашћења послодавца, будући да без тога није могуће обезбедити организацију и управљање радом запослених.

Послодавац утврђује распоред радног времена у оквирима успостављеним Законом о раду. Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана, док радни дан траје осам часова. Ипак, послодавац може да организује радну недељу и распоред радног времена и другачије уколико за то постоје објективни разлози. Ови разлози односе се на ситуације када се код послодавца рад обавља у сменама или ноћу, односно ако то захтевају природа посла и организација рада. Најновијим изменама Закона о раду уведено је и клизно радно време, односно, ако природа посла и организација рада то дозвољава, могуће је да се почетак и завршетак радног времена утврди у одређеном временском интервалу. Клизно радно време требало је да омогући боље усклађивање породичних и радних обавеза, међутим, подаци показују да оно још увек није у довољној мери популарно за већину послодавца. Другим речима, највећи број послодавца не планира да уноси било какве промене у свој уобичајени начин организације радног времена<sup>16</sup>.



Имајући у виду потребу за заштитом добробити запосленог, али и потребу за усклађивањем породичних и радних обавеза, послодавац је према Закону о раду дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена, најмање пет дана унапред.



<sup>16</sup> Видети више у: Усклађивање рада и родитељства, Република Србија, кабинет министра без портфеља задуженог за демографију и популациону политику, Београд, 2017, стр. 50.



Прерасподела радног времена постоји када у одређеном периоду радно време запосленог траје дуже, а у другом периоду краће од 40 часова недељно. Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом, јер јој послодавац може прибећи само из тачно утврђених разлога који се односе на:

- природу делатности послодавца
- боље коришћење средстава рада
- рационалније коришћење радног времена
- извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена ограничена је у погледу појединих осетљивих категорија запослених који уживају посебну радноправну заштиту. Важно је истаћи да се прерасподела радног времена не може вршити у случају запосленог млађег од 18 година, док трудници и родитељу, усвојиоцу, хранитељу и старатељу детета млађег од три године живота, или детета са тежим степеном психофизичке ометености, послодавац може да изврши прерасподелу радног времена само уз њихову писану сагласност.

## VII МИНИМАЛНА ЗАРАДА

Минимална зарада је најмањи износ зараде који се исплаћује запосленом по једном радном часу. Према Закону о раду, сваки запослени има право на исплату минималне зараде за време које је провео на раду и за свој извршени рад. Висину минималне зараде утврђује Социјално-економски савет Републике Србије, у одлуци која се објављује у Службеном гласнику Републике Србије за период од најмање 6 месеци. У овом тренутку, минимална цена рада износи 172,54 динара по радном часу без пореза и доприноса<sup>17</sup>.

Послодавац може да изврши измену уговорених услова рада у циљу да запосленима исплаћује минималну зараду, али претходно морају да буду испуњени следећи услови:

1) да су општим актом, или уговором о раду претходно утврђени разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде односно да предвиди као правни основ смањење обима посла и наступање негативних пословно-финансијских резултата. Уколико то није случај

<sup>17</sup> „Сл. гласник РС“, бр. 65/2019.



Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог. Колективним уговором може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци и не дуже од 60 часова недељно.



послодавац је дужан да претходно са запосленим закључи анекс уговора о раду којим ће предвидети овакву измену уговорних услова рада. У случају да оваква одредба не постоји у општем акту послодавца, она се мора утврдити, а дејство измене и допуне општег акта послодавца ступа на снагу тек у року од 8 дана од дана објављивања.

2) да је донета одлука о увођењу минималне зараде чији су разлози доношења претходно предвиђени општим актом, односно уговором о раду. Одлуком морају бити предвиђени разлози њеног доношења, а иста делује према свим запосленима, без изузетка. Одлука о увођењу минималне зараде ступа на снагу у року од 8 дана од дана њеног објављивања на огласној табли послодавца, или на његовој интернет страници.

Тек након испуњена оба услова, послодавац има могућност да запосленима понуди уговарање минималне зараде, тако што ће им уз анекс уговора о раду обавезно доставити и обавештење које мора да садржи разлоге за његово доношење. Запосленом је на располагању рок од 8 дана у коме треба да се изјасни о томе да ли прихвата анекс уговора о раду, или не.

## VIII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ ПОСЛОДАВЦУ

Клаузула забране конкуренције представља једну врсту заштите послодавца од штетних последица до којих може доћи уколико запослени радом код послодавца има могућност да стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања о важним пословним информацијама и тајнама. Из тог разлога неопходно је да се утврде послови које запослени не може да обавља у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу. Даље, ово значи да се клаузула забране конкуренције може предвидети искључиво уговором о раду, а никако општим актом. Општим актом коме се само ограничити територија на којој оваква забрана важи.

Пример: Послодавац је финансирао стручно усавршавање запосленог где је овај стекао одређена важна технолошка знања. На пример, боравио је у иностранству, био на докторским студијама, видео света, упознао се са колегама, и кад му је овај све то исфинансирао, запослени је одлучио да отвори своју фирму и да се бави истом делатношћу као и његов послодавац, чиме ће му постати конкурент. Уговарањем клаузуле забране конкуренције послодавац може да се осигура да две године након престанка радног односа, запосленом плаћа одређену новчану накнаду, а заузврат, овај неће смети да се бави истом делатношћу.

Уколико запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете. Ова забрана може трајати најдуже две године након престанка радног односа запосленог, али само под условом да је претходно уговором о раду предвиђен износ новчане накнаде који припада запосленом за време трајања ове забране.

Врло често послодавци у уговору о раду инсистирају на клаузули забране конкуренције по престанку радног односа, али „забораве“ да предвиде и износ новчане накнаде, па је у том случају ова одредба неважећа. Закон не предвиђа минимални износ ове накнаде, тако да не постоје законска ограничења приликом њеног одређивања, с тим што ако износ постављен врло ниско, запослени има право да у судском поступку тражи утврђивање ништавости ове одредбе уговора о раду као неправичне, односно, несразмерне његовој обавези. Да не би долазили у овакве ситуације, препорука послодавцима је да овај износ буде једнак укупној месечној заради запосленог коју би иначе остварио код послодавца да је у радном односу. Смисао овакве накнаде је да запосленом обезбеди егзистенцијалну сигурност за време док не може да ради.

У неким ситуацијама постоји потреба да се садржина ове клаузуле мења или допуњује, и то се може учинити анексом уговора о раду.

Послодавац својом вољом може да стави ван снаге дејство клаузуле забране конкуренције, и тиме да сагласност запосленом да обавља одређене послове.

### IX НАКНАДА ШТЕТЕ КОЈУ ЗАПОСЛЕНИ ПРОУЗРОКУЈЕ ПОСЛОДАВЦУ ИЛИ ТРЕЋЕМ ЛИЦУ

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом проузрокује послодавцу, под условом да је штету проузроковао намерно или крајњом непажњом.

Послодавац може да пропише поступак за утврђивање штете општим актом, односно уговором о раду и да утврђује и доказује постојање штете у складу са општим актом и уговором о раду. Послодавац мора да докаже конкретну одговорност запосленог, као и постојање узрочно-последичне везе између настале штете и недозвољеног поступка или понашања запосленог. Само постојање штете и уопштено указивање на понашање запосленог не може довести до његове одговорности.

Послодавац је тај који доноси решење на основу поступка којим је утврђено постојање штете и њен обим, као и одговорност запосленог за исту, потом доставља решење запосленом позивајући га плати наведени износ штете, и може да поднесе тужбу надлежном суду уколико запослени одбије да надокнади штету. Послодавац одговара за штету коју запослени на раду



**ПРИМЕР:** сама чињеница да је запослени био на радном месту у тренутку када је у каси утврђен мањак, не значи аутоматски да постоји одговорност запосленог за накнаду штете послодавцу. Ово се мора утврђивати у сваком конкретном случају. На пример, камера која је снимила запосленог да узима новац из касе, може се сматрати јасним доказом, али је и то подложно утврђивању у поступку код послодавца.



или у вези са радом причини трећем лицу (грађани и сва правна лица, као и други запослени коме је штетник проузроковао штету на раду или у вези са радом) али има и право да захтева од запосленог који је причинио штету намерно или крајњом непажњом трећем лицу, да му накнади износ исплаћене штете.

### X ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Сходно одредбама Закона о раду, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на:

**Отказ због разлога који се тичу радне способности запосленог** подразумева два случаја.

Први случај, када запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, услед чега не може да извршава рад на задовољавајући начин. Други случај, када запослени поседује знања и вештине за обављање рада, али рад не остварује у очекиваној мери или обиму. У овом случају, запослени нема добар однос према послу који обавља, а што је потребно утврдити у сваком појединачном случају. Наиме, неостваривање резултата рада само по себи не представља отказни разлог јер оно може да буде последица и одређених оправданих околности. На пример, запослени не остварује резултате рада јер је у то време био на боловању, или од запосленог се очекује да заврши одређени посао, а остављен му је изузетно кратак рок. Овај отказни разлог послодавац може користити само ако постоје унапред утврђени стандарди и нормативи рада, као и други критеријуми на основу којих се мери радни учинак запосленог и које послодавац мора претходно прописати општим актом или уговором о раду. Неопходно је и да послодавац писаним путем обавести запосленог на околност да не остварује резултате рада, као и да му остави рок за побољшање рада и резултата рада. Уколико послодавац пропусти да запосленом достави ово обавештење, запослени ће у судском поступку успети са захтевом за поништење овакве одлуке и враћањем на рад. Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана. Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

**Отказ због повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине** представља један од најзначајнијих отказних разлога који се тиче понашања запосленог. Повреда радне обавезе подразумева радњу чињења или нечињења којом се повређују обавезе које запослени има у вези са обављањем посла. Важно је знати да се листа повреда радних обавеза због

којих се запосленом може дати отказ налази у Закону о раду, али и да послодавац има право да општим актом или уговором о раду предвиди и друге повреде радних обавеза које могу представљати отказни разлог. **Непоштовање радне дисциплине** не мора бити утврђено као кажњиво понашање општим актом или уговором о раду да би представљало оправдани разлог за отказ уговора о раду, већ је довољно само да се запослени не понаша у складу са захтевима из било ког акта послодавца (одлуке, упутства, кодекса, итд). Понашање запосленог мора да буде такво, да с обзиром на процес рада и све околности случаја, запослени не може да настави рад код послодавца. У случају судског спора послодавац ће морати да докаже да је дошло до непоштовања радне дисциплине (нпр. запослени се стално свађа са колегама или клијентима, или подстрекује друге колеге на прављење нереда, или псује и вређа надређеног).

У оба ова случаја, послодавац је дужан да пре давања отказа уговора о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ и да му остави рок од 8 дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења. У упозорењу послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Достављањем писаног упозорења запослени се упозорава на могућност отказа, на постојање разлога за отказ, упознаје се са околностима и чињеницама за добијање отказа, позива се на одговорност, а све у циљу како би се запосленом омогућило да се брани од изнетих навода.

**Отказ уговора о раду због потреба послодавца** зависи од технолошких, економских или организационих промена у предузећу које могу довести до укидања, или смањења обима посла.

Послодавац, пре окончања радног односа са запосленим, посебно треба да води рачуна о неискоришћеном годишњем одмору тог запосленог. Послодавац је дужан запосленом омогући одлазак на годишњи одмор, јер у случају да је радни однос престао, а запослени није у целости искористио годишњи одмор кривицом послодавца, исти може у парници из радног односа потраживати накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор.

Послодавац може, уколико није у могућност да запосленом омогући коришћење годишњег одмора, да запосленом исплати накнаду за неискоришћени годишњи одмор. Ова накнада мора се исплатити најкасније 30 дана од дана престанка радног односа код послодавца.

Послодавац је дужан да запосленом исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа, без обзира на начин престанка радног односа.

Важно је нагласити да наше радног законодавство не препознаје посебно отказ који је мотивисан породичним обавезама запосленог (обавезама према деци или члановима уже породице), што сматрамо значајним недостатком. Породичне обавезе представљају обавезе запосленог према деци коју издржавају, али и према другим члановима уже породице којима је потребна помоћ и нега запосленог. Истина, у неком ширем смислу породичне обавезе запосленог се могу подвести под забрану отказа због трудноће и материнства. Ипак, с обзиром на њихов значај врло је важно да таксативно буду наведени као забрањени отказни разлози јер, на крају то налажу документи Међународне организације рада, посебно Конвенција бр. 156 о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице са породичним обавезама, као и Конвенција бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, које је република Србија ратификовала.

## XI ВИШКОВИ ЗАПОСЛЕНИХ И ИСПЛАТА ОТПРЕМНИНЕ

Да ли ће послодавац бити дужан да запосленом исплати отпремнину зависи од разлога престанка радног односа. Ако је запослени проглашен технолошким, економским или организационим вишком, односно због одласка запосленог у пензију, послодавац има обавезу да му исплати отпремнину. Уколико би радни однос запосленог престао из неког другог разлога, на пример, покретања поступка ликвидације послодавца, запослени нема право на отпремнину. Међутим, важно је истаћи да послодавац има могућност да општим актом утврди и друге случајеве престанка радног односа када ће исплатити отпремнину.

Послодавац не може условљавати или инсистирати на томе да се запослени одрекне права на отпремнину, нити износа који је утврђен у решењу о престанку радног односа. Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом исплати отпремнину чији износ не може бити нижи од збира трећине зарада запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Општим актом или уговором о раду могу да се утврде повољнији износи основице за обрачун отпремнине, па тако може да се рачуна проценат од просечне зараде у Републици, или просечне зараде код послодавца, па чак и већи проценат од просечне зараде запосленог. Уколико послодавац општим актом није утврдио висину отпремнине, примениће се одредбе Закона о раду.

### Параметри за утврђивање висине отпремнине:

- навршене године рада у радном односу код послодавца, што значи да ће се запосленом који је провео код послодавца 7 година и 8 месеци у радном односу, приликом обрачуна отпремнине рачунати само 7 година,



- просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Предлаже се послодавцима да општим актом јасно прецизирају шта се сматра основицом за обрачун отпремнине, односно да ли је то бруто или нето зарада запосленог.

Уколико послодавац не исплати отпремнину запосленом, отказ уговора о раду по основу вишка је незаконит.

Послодавац има обавезу да исплати отпремнину запосленом при одласку у пензију у висини од најмање две просечне зараде у Републици Србији и за остваривање овог права није битно колико дуго је запослени радио код послодавца. Такође, небитно је да ли се ради о старосној, инвалидској или породичној пензији. Као и у претходном случају, послодавац има право да износ отпремнине за одлазак у пензију уреди на другачији начин, али никако не сме бити нижи од оног који је постављен у закону.

## XII ЗАШТИТА ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Послодавац је у обавези да поштује достојанство запослених, као и да настоји да спроводи правила понашања у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду.

Поред овога, Закон о спречавању злостављања на раду<sup>18</sup> под злостављањем на раду (мобинг) подразумева свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.

Закон је прецизно одредио да је послодавац у обавези да:

- организује рад тако да спречи појаву злостављања и запосленима обезбеди услове рада у којима неће бити изложени злостављању;
- запосленог пре ступања на рад писаним путем обавести о забрани вршења злостављања и међусобним правима, обавезама и одговорностима у вези са забраном злостављања;
- обавештава и оспособљава запослене и њихове представнике да препознају узроке, облике и последице злостављања;
- учини свим запосленима доступним податке о лицу коме могу да се обрате ради пружања

<sup>18</sup> Закон о спречавању злостављања на раду („Сл. гласник РС“, бр. 36/2010).

савета и подршке у случају злостављања, као и лицу које овлашћено за покретање поступка за заштиту од злостављања;

- заштити сваког запосленог од злостављања, те је у складу са обавезом да осигура безбедне и здраве услове рада одговоран за штету коју запослену проузрокује другом запосленом вршењем злостављања;
- покрене дисциплински поступак против запосленог ако поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање, или да је злоупотребљено право на заштиту од злостављања. Овде је важно нагласити дискреционо право послодавца да покрене поступак, уколико постоји основана сумња да је извршено злостављање, као и да запосленом откаже уговор о раду уколико се ради о поновљеној радњи злостављања.
- уколико према мишљењу службе медицине рада запосленом прети непосредна опасност по здравље или живот или опасност од настанка ненадокнадиве штете, запосленог који се терети за злостављање премести у другу радну околину, или удаљи са рада до окончања поступка посредовања.
- уколико дође до судског поступка, јер запослени није задовољан исходом посредовања, а сматра да га злоставља послодавац, терет доказивања да злостављања није било је на послодавцу уколико тужилац учини вероватним да је извршено злостављање на раду.

## XIII ОБРАДА ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ

Заштита података о личности представља уставну категорију, те се свако прикупљање, држање, обрада и коришћење података о личности уређује законом. Према Закону о заштити података о личности<sup>19</sup> обрада података о личности се сматра законитом, између осталог, ако је лице на које се подаци о личности односе дало пристанак на обраду својих података о личности за једну или више посебно одређених сврха.

Ова одредба се неће примењивати уколико обраду података о личности врше надлежни органи у посебне сврхе, али у том случају иста мора бити неопходна за вршење послова надлежних органа и прописана законом.

Законом о евиденцијама у области рада прописане су врсте, садржај и начин вођења евиденција у области рада, као и начин прикупљања, обраде, коришћења и заштите података из тих евиденција. Законом је јасно прописано шта евиденција о запосленима мора да садржи (презиме и име, матични број, пол, датум и место рођења запосленог, итд), али такође и шта евиденција о зарадама запослених мора да садржи (податке о радном времену, бруто заради, нето заради, итд).

<sup>19</sup> Закон о заштити података о личности („Сл. гласник РС“, бр. 87/2018).

Закон о раду прописује да је послодавац дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде, која садржи податке за сваког запосленог. У погледу евиденције присуства запослених на раду, послодавац је дужан да евидентира њихов долазак и одлазак са рада, при чему је начин на који ће то спровести (уписивањем у књигу присутности на раду, електронским откуцавањем, итд), утврђује сам послодавац у складу са својим потребама и могућностима.

Подаци садржани у евиденцијама у области рада користе се за спровођење статистичких истраживања, информисање и извршавање обавеза свих субјеката у процесу запошљавања, као и за потребе државних органа у вођењу економске и социјалне политике, па послодавац има законско овлашћење за њихову обраду стога пристанак запосленог није неопходан. Међутим, за све податке о личности које послодавац намерава да обрађује, а немају упориште у закону, послодавац мора да прибави сагласност запосленог.

Једном дата сагласност може и да се повуче, па ако је она била основ обраде података о личности, послодавац нема више право да настави да прикупља и обрађује те податке. На пример, уколико послодавац жели да слика своје запослене у маркетиншке сврхе, он мора претходно да затражи њихову сагласност, јер не постоји законски основ за прикупљање и обраду овакве врсте података.

Такође, данас је све актуелније коришћење друштвених мрежа и са тим и питање колико је послодавцу дозвољено да проверава приватне налоге својих запослених на друштвеним мрежама. Иако тренутно не постоји законска регулатива која регулише ово питање, мишљења смо да запослени унапред морају да знају да ће њихови профили и статуси на друштвеним мрежама бити проверавани и да би у том смислу најцелисходније било да послодавци донесу посебан правилник којим ће регулисати коришћење друштвених мрежа својих запослених, као и мере надзора над истим.

Према Закону о заштити података о личности предвиђене су и прекршајне казне (до 2.000.000,00 динара) за руковоаца, односно обрађивача који има својство правног лица, уколико прикупља и обрађује податке о личности супротно одредбама овог закона.

Закон о детективској делатности<sup>20</sup> проширује овлашћења детектива у смислу да им омогућује и да обрађују податке о кандидатима за запошљавање, за које је овлашћен и

<sup>20</sup> Закон о детективској делатности („Сл. гласник РС“, бр. 104/2013 и 87/2018).



**ПРИМЕР:** послодавац би могао да ангажује детектива ради утврђивања одређених околности у вези са злоупотребом права на боловање. Детектив у том случају применом својих законских овлашћења, учествује на страни послодавца у овом поступку и то тако што би, на пример, направио фотографије запосленог који за време коришћења боловања обавља неку другу делатност.



послодавац, уз писану сагласност кандидата, као и о повредама радних обавеза или радне дисциплине. Посебно треба водити рачуна о томе да постојање злоупотребе боловања, пре свега, зависи од природе болести запосленог и терапије коју му је лекар преписао. Само постојање фотографије у поменутом примеру не мора да значи да је запослени злоупотребио право на боловање, па сваки исхитрени закључак послодавца у овој материји може имати за последицу враћање запосленог на рад.

#### XIV БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Једна од основних обавеза послодавца из радног односа тиче се обезбеђивања безбедне и здраве радне средине. Дужности послодавца које се тичу спровођења мера безбедности и здравља на раду нарочито подразумевају прилагођавање процеса рада телесним и психичким могућностима запосленог, док средства за рад и опрема за личну заштиту на раду морају да буду уређени и обезбеђени тако да не угрожавају безбедност и здравље запосленог. Матични пропис у овој области је Закон о безбедности и здрављу на раду.<sup>21</sup>

Послодавац дужан да обезбеди потребна финансијска средства за примену мера безбедности и здравља на раду и она не смеју бити у вези са било каквим финансијским обавезама за запосленог. У том смислу од великог значаја је Акт о процени ризика (о коме је била речи у у претходном делу текста) јер се истим могу утврдити одређени недостаци у области безбедности и здравља на раду који захтевају већа инвестициона улагања од стране послодавца, те ће их послодавац, постепено и у утврђеним роковима и отклонити.

Повреде на раду и професионалне болести често су праћене хаваријама, одсуством са рада и слично, чиме се стварају трошкови и издаци за послодавца, јер запослени није у могућности да ради. Зато је свако улагање у мере заштите запослених за послодавца добра инвестиција. Бољом заштитом здравља на раду и смањењем броја повреда на раду, смањују се укупна средства за лечење запослених, накнаде зараде и других трошкова који падају на терет послодавца и фондова социјалног осигурања.

Послодавац има обавезу да :

- константно оспособљава запослене за безбедан и здрав рад, али и да ангажује правно лице са лиценцом ради спровођења превентивних и периодичних прегледа и провере опреме за рад.
- да обезбеди пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију у случају опасности, те да одмах заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот и здравље запослених.

<sup>21</sup> Закон о безбедности и здрављу на раду („Сл. гласник РС“, бр. 101/2005...113/2017).

- извештава инспекцију рада о околностима од значаја за спровођење мера безбедности и здравља на раду, и то најмање 8 дана пре почетка рада.
- да организује послове безбедности и здравља на раду, које може да обавља само лице за безбедност и здравље на раду које има положен стручни испит и које је писменим актом послодавца одређено за обављање тих послова. Изузетно, послодавац који има до 20 запослених може сам да обавља послове безбедности и здравља на раду у тачно одређеним делатностима.
- води и чува евиденцију о радним местима са повећаним ризиком, повредама на раду, професионалним обољењима, итд. Уколико се деси одређена повреда на раду, или професионално обољење, послодавац је обавезан да сачињени извештај о повреди на раду и професионалном обољењу и да одмах, а најкасније у року од 24 часа од настанка, усмено и у писаној форми пријави надлежној инспекцији рада и надлежном органу за унутрашње послове сваку смртну, колективну или тешку повреду на раду, повреду на раду због које запослени није способан за рад више од три узастопна радна дана, као и опасну појаву која би могла да угрози безбедност и здравље запослених.

За помоћ и додатне информације се можете обратити и наведеним установама и организацијама:

**Привредна комора Србије** <https://pks.rs/>  
kabinet@pks.rs, 011/3300-900

**Америчка привредна комора у Србији** <https://www.amcham.rs/home.1.html>  
info@amcham.rs, 011/ 3088-132

**Национална служба за запошљавање за особе са инвалидитетом**

[http://www.nsz.gov.rs/live/info/saopstenja/odsek\\_za\\_osobe\\_sa\\_invaliditetom\\_beogradske\\_filijale\\_nsz\\_na\\_novoj\\_adresi.cid17062](http://www.nsz.gov.rs/live/info/saopstenja/odsek_za_osobe_sa_invaliditetom_beogradske_filijale_nsz_na_novoj_adresi.cid17062)  
011/2929-694

**Центар за студенте са хендикепом Универзитета у Београду** <http://ucsh.rect.bg.ac.rs/>  
ucsh@rect.bg.ac.rs, 011 3370-686

**Центар за самостални живот инвалида Србије** <http://www.cilsrbija.org/ser/index.php>  
office@cilsrbija.org, 011 3675-317

**Форум младих са инвалидитетом** <http://fmi.rs/>  
office@fmi.rs, 011 3220-632

Фондација Ана и Владе Дивац  
Илије Гарашанина 53а/7, 11120 Београд  
Телефон: +381 11 3341755  
Емејл: hod@divac.com  
вебсајт: www.divac.com

CIP - Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд

349.2(497.11)(035)  
331.105.2-057.15(497.11)(035)

УРДАРЕВИЋ, Бојан, 1977-

Приручник за послодавце : усклађивање радног и породичног живота / аутор  
Бојан Урдаревић. - Београд : Фондација Ана и Владе Дивац, 2020 (Београд :  
Академија). - 30 стр. ; 23 см

“Приручник је израђен у оквиру пројекта ‘Једнаки - ка успостављању родне  
равноправности усклађивањем радног и породичног живота запослених’ ...” -->  
Увод. - Тираж 300. - Напомене и библиографске референце уз текст.

ISBN 978-86-918455-6-8

а) Послодавци -- Србија -- Приручници б) Радни односи -- Србија -- Приручници

COBISS.SR-ID 18449673

”



“