



Република Србија
КАБИНЕТ МИНИСТРА БЕЗ
ПОРТФЕЉА ЗАДУЖЕНОГ ЗА
ДЕМОГРАФИЈУ И ПОПУЛАЦИОНУ
ПОЛИТИКУ



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

”

ПРИРУЧНИК ЗА ЗАПОСЛЕНЕ

УСКЛАЂИВАЊЕ РАДНОГ И ПОРОДИЧНОГ ЖИВОТА

“

ПРИРУЧНИК ЗА ЗАПОСЛЕНЕ
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 ускалђивање радног и породичног живота

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:
Штампариија Академија

Тираж:
500

Београд, 2020. године

УВОД.....	7
I ВРСТЕ РАДНОГ ОДНОСА	8
II РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ И ОДСУСТВА	9
1. Радно време	9
2. Одмори	13
3. Одсуства.....	15
III ПОСЕБНА ЗАШТИТА ЖЕНА.....	17
1. Посебна заштита жена за време трудноће	17
2. Посебна заштита жена за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета	18
3. Посебна заштита жена за време одсуства са рада ради посебне неге детета	20
IV ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ	21
V ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	24
VI ЗАБРАНА ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ	27
VII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ	29

УВОД

Живот у модерном свету пун је изазова за савременог човека, а један од највећих је усклађивање породичних и радних обавеза. Повећање флексибилности рада, продужење радног времена, просторна мобилност и смањење сигурности радних места су само неке од карактеристика модерног света рада, које врло често доводе до негативних последица и представљају један од највећих извора стреса за раднике и раднице.

Познавање радног законодавства је један од предуслова за успостављање равнотеже између породичних и радних обавеза. У том смислу циљ овог приручника је да изврши преглед тренутно важећих решења из Закона о раду, да упозна запослене са њиховим основним правима из радног односа и испита на који начин наша радноправна регулатива омогућава или ограничава, усклађивање породичних и радних обавеза.

Тренутна радноправна регулатива Републике Србије почива на концепту да су сва права, обавезе и одговорности из радног односа уређена двоструко: државним прописима и прописима који настају сагласношћу воља између послодавца и запослених. У приручнику можете прочитати која су ваша права по овим прописима, у којим случајевима који прописи важе и који прописи представљају правну могућност која би запосленима требало да олакша успостављање равнотеже између породичних и радних обавеза.

Овај приручник је намењен свима који су запослени на основу уговора о раду. Циљ је да се запослени/е упознају са својим правима и законским одредбама које им помажу да ускладе своје породичне и радне обавезе. 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 ВРСТЕ РАДНОГ ОДНОСА

На почетку треба истаћи да у радном законодавству Републике Србије постоји могућност обављања рада у оквиру радног односа и ван радног односа. Ова разлика је значајана **јер само у случају постојања радног односа запослени уживају сва права о којима ће бити речи у овом приручнику**. Лица која обављају рад у оквиру радног односа називају се „запослени“, док се лица која обављају рад ван радног односа називају „радно ангажована лица.“

Уколико се ради о обављању рада **у оквиру радног односа**, онда се исти заснива уговором о раду који може бити закључен на неодређено или одређено време. Да би уговор о раду био пуноважан неопходно је:

- (1) да га закључе запослени/а и послодавац,
- (2) да буде у писаној форми
- (3) да се закључи пре ступања запосленог/е на рад.

Уговор о раду сачињава се у најмање три примерка од којих два задржава послодавац, а један запослени/а. Садржина, односно, елементи уговора о раду уређени су Законом о раду¹. Ако послодавац са запосленим/ом не закључи уговор о раду, а запослени/а ступи на рад и почне да ради, сматраће се да је засновао радни однос на неодређено време. Ова одредба постоји да би се спречио „рад на црно“. С друге стране, ако запослени/а закључи уговор о раду са послодавцем, али не ступи на рад, сматраће се да радни однос није ни заснован.

Са друге стране, уколико се ради о обављању **рада ван радног односа** (уговор о обављању привремених и повремених послова, уговор о делу, уговор о стручном оспособљавању и усавршавању и допунски рад), положај ових лица је специфичан, јер немају својство запослених с обзиром да не заснивају радни однос. Лица која раде по наведеним уговорима ван радног односа имају право на безбедност и заштиту на раду, и право на уплату доприноса за пензијско, инвалидско и здравствено осигурање. Сва остала права, као што су, на пример, право на годишњи одмор, право на ограничено радно време, право на породилско одсуство, право на плаћено одсуство, право на отказни рок и др, не припадају овим лицима. Конкретно, послови који се обављају преко уговора ван радног односа се у последње време доживљавају као несигурни и подложни су злоупотребама од стране послодавца, (нпр. уместо да закључе уговор о раду, послодавци закључе неки од уговора ван радног односа као што је уговор о обављању привремених и повремених послова, чиме радника доведу у веома лош положај). Један од примера је да породилско одсуство може да користи запослена жена, али не и жена која ради преко било ког од уговора ван радног односа.

¹ Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005.....95/2018).

II РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Радно време

Радно време представља период у коме запослени/а има право и обавезу да ради. Сваки запослени/а има право на ограничено радно време, чиме се штити од претераног физичког и психичког исцрпљивања, те се на тај начин чува његова радна способност, али и здравље радно активног становништва једне државе.

У Закону о раду радно време је дефинисано као временски период у коме је запослени/а дужан, односно расположив, да обавља послове према налозима послодавца. **Расположивост** за обављање послова значи да запослени/а фактички не ради, али је спреман у сваком тренутку да задате послове обави. На пример, ако послодавац пошаље запосленог да монтира одређени уређај или машину коју је претходно послодавац продао купцу, те овај чека код купца док тај уређај или машина не стигне, ово време чекања за запосленог представља радно време, јер иако не ради спреман је да ради и то по налозима послодавца.

С друге стране, наш законодавац, под радним временом не сматра време у коме је запослени/а **приправан/на** да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква прилика.

Кључна разлика између расположивости и приправности је у томе што се код расположивости за рад запослени/а налази код послодавца, или на месту које послодавац одреди, док је код приправности запослени/а код куће, или на другом месту које је сам одредио. Рад не мора бити само физички, па да запослени/а након позива мора негде да дође, већ и интелектуални (нпр. писање мејла или уговора код куће по налогу и позиву послодавца). С обзиром да се време проведено у приправности не сматра радним временом, запосленом у том случају не припада зарада већ новчана накнада чија се висина утврђује законом, општим актом или уговором о раду.

Запослени/а може радити са:

- **пуним радним временом** – од 36 до 40 часова недељно, осим у случају рада малолетника када радно време најдуже траје 35 часова недељно;
- **непуним радним временом** – у случају када природа посла и организација рада то омогућавају. Запослени који раде са непуним радним временом имају иста права и обавезе као и запослени који раде са пуним радним временом, а која се односе на: право на зараду, право на накнаду зараде, право на одморе и одсуства, итд, али због мањег броја радних сати, та права остварују у мањем обиму.

Подаци о проценту жена и мушкараца који су ангажовани са непуним радним временом на тржишту рада држава чланица Европске уније, указују на то да су жене у већини када је овај облик рада у питању и то превасходно из разлога што су више ангажоване у обављању кућних послова, а поред тога преузимају и бригу о члановима породице. Управо како би се олакшао положај запослених који имају породице, све већи број послодаваца у државама чланицама Европске уније, пружа подршку запосленима како би се постигао баланс између захтева радног места и породичних обавеза, тзв. („family-friendly policies“)²;

- **скраћеним радним временом** – у случају када постоје штетна дејства услова рада, па се запосленом/ој може скратити радно време највише до десет часова недељно. Овде се ради о пословима са повећаним ризиком који претходно морају бити утврђени Правилником о организацији и систематизацији радних места. **Запослени/а који ради са скраћеним радним временом остварује сва права и обавезе као да ради са пуним радним временом.** Запосленима на пословима са повећаним ризиком не може се вршити прерасподела радног времена, као ни уводити прековремени рад, а такође, због штетности и опасности посла, стаж осигурања им се рачуна са увећаним трајањем.



Прековремени рад не може да траје дужи од 12 часова дневно, односно укупно 8 часова недељно.



Прековремени рад је таква врста рада где запослени/а ради дужи од пуног радног времена. Закон о раду прописује обавезу запосленог/е да ради дужи од пуног радног времена и то у случају: (1) више силе, (2) изненадног повећања обима посла, (3) другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Забрањен је прековремени рад запосленом/ој који/а је млађи/а од 18 година живота, док запослена жена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа. Поред овога, један од родитеља са дететом до 3 године живота може да ради прековремено уз своју писану сагласност, као и самохрани родитељ детета до 7 година живота или детета које је има тежак облик инвалидитета.

Запослени/а који ради прековремено има право на увећану зараду у износу од најмање 26% од основице, при чему се општим актом или уговором о раду могу предвидети и већи проценти увећања. Закон не препознаје могућност узимања слободних дана уместо исплате

² Доступно на: http://www.emins.org/wp-content/uploads/2018/06/Evropske-sveske-6_2018-Standardi-EU-u-socijalnoj-politici-u-Srbiji.pdf

прековременог рада. Послодавци то регулишу општим актом (колективним уговором или правилником о раду) и уговором о раду.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана. Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац. Радни дан, по правилу, траје осам часова. Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева – радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

Ако неко ради 6 дана у недељи, то значи да може да ради по следећој матрици, на пример, 5 дана по 7 сати дневно и још један дан 5 сати, да не би укупан фонд радних сати прешао 40.

Последњим изменама и допунама Закона о раду уведено је и **клизно радно време**, односно, да ако природа посла и организација рада то дозвољавају, почетак и завршетак радног времена може да се утврди у одређеном временском интервалу.

Могућност увођења клизног радног времена има за циљ да омогући бољу организацију приватног живота запослених и његово усклађивање са радним обавезама. Нажалост, мали је број послодаваца који је спреман да својим запосленима омогући коришћење клизног радног времена.



На пример, почетак радног времена може да се утврди у интервалу од 7:30 до 8:30 часова, што је погодно за запослене који имају децу, јер се радно време највећег броја приватних и државних фирми не поклапа са радним временом вртића и школа.



Прерасподела радног времена постоји када у одређеном периоду радно време запосленог/е траје дужи, а у другом периоду краће од 40 часова недељно. Дакле, послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима. Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог/е у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дужи од уговореног радног времена запосленог/е. У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дужи од 60 часова недељно. На пример, ако запослени/а ради у хотелу у којем је много већи обим посла у летњем периоду, конкретно у периоду од маја до септембра, послодавац може одредити да се тада ради 50 часова недељно, да би се

у периоду од октобра до априла, ван сезоне, радило 30 часова недељно. Поједине категорије запослених заштићене су од прерасподеле радног времена, па тако послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом са дететом млађим од 3 године живота или дететом са тежим степеном психофизичких сметњи само и искључиво уз њихову писану сагласност.

У погледу висине зараде код прерасподеле радног времена постоји правна празнина, односно Закон о раду ово не регулише. Мишљење аутора је да би у случају прерасподеле радног времена запослени требало да прима зараду за пуно радно време, а у складу са уговором о раду. На овај начин се постиже социјална и економска стабилност за запосленог. Ово је важно, с обзиром на то да Закон о раду не регулише питање висине зараде код прерасподеле радног времена. Напомињем да у теорији радног права има и другачијих ставова поводом овог питања.



По новом закону, запослени има право на увећање зараде по основу рада ноћу од најмање 26% од основице, али закон не предвиђа више увећање по основу сменског рада, па га послодавац може предвидети својим општим актима, а не мора.



Рад у сменама, закон дефинише као организацију рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду. Ако смене укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена. Запослени/а, без своје сагласности, не може да ради ноћу непрекидно више од једне радне недеље. На сменски рад су посебно осетљиве жене, а овакав рад може бити опасан јер мења нормалан биолошки циклус спавања и будности. Послодавци, уместо клизног радног времена, најчешће дозвољавају замену смена као начин усклађивања породичних и радних обавеза.

Ноћни рад је такав рад који се обавља у времену од 22 часа до 06 часова наредног дана. Управо из разлога што ноћни рад није у складу са човековим биоритмом, поједине категорије запослених уживају посебну заштиту од ноћног рада. Ту спадају: (1) жене за време трудноће, или док доје дете, (2) један од родитеља детета до 3 године живота и (3) самохрани родитељ детета које има тежак облик инвалидитета. Ове три категорије могу радити ноћу само и искључиво уз своју писану сагласност. Ноћни рад малолетника је забрањен, осим у случају: (1) да ноћу обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности, или (2) у случају више силе.

2. Одмори

За разлику од радног времена, одмори и одсуства чине део слободног времена запосленог/е. Време одмора урачунава се у радно време.

Закон о раду гарантује раднику следеће врсте одмора:

- **одмор у току дневног рада** – у трајању од најмање 30 минута под условом да запослени/а ради најмање шест часова дневно. Овај одмор не може да се користи на почетку и на крају радног времена и организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла то не дозвољава, или ако се ради са странкама. Трајање овог одмора је у непосредној вези са укупним фондом радних сати у току радног дана, па тако, запослени /а који/а ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута. С друге стране, запослени/а који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута. С обзиром на то да се одмор у току дневног рада урачунава у радно време, уколико за време трајања истог дође до повреде запосленог/е, таква повреда се сматра повредом на раду и послодавац има обавезу да је пријави надлежној инспекцији рада.

Посебно је важно нагласити да је послодавац 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 на скраћење радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, под условом да дневно радно време запослене жене износи шест и више часова. **Дакле, све док дете не наврши годину дана живота, послодавац је запосленој жени дужан да обезбеди наведених 90 минута паузе или 90 минута скраћења радног времена.** Овако утврђена пауза или скраћено радно време рачунају се у радно време, и не могу водити умањењу зараде. Наш законодавац није регулисао ситуацију у којој право на одмор у току дневног рада припада жени која роди двоје или више деце при истом порођају. Сматрам, да би било адекватно и правично да се у том случају предвиди одмор у току дневног рада, или скраћење радног времена у трајању дужем од 90 минута. Такође, Закон не садржи одредбу о праву на паузу у току дневног рада ради дојења запосленој жени која ради краће од шест часова дневно, у трајању краћем од 90 минута. Према мишљењу аутора то би морало да постоји, јер запослени који раде са непуним радним временом, имају сва права из радног односа, као и запослени/а који раде са пуним радним временом, сразмерно времену проведеном на раду.

- **дневни одмор** – представља одмор између два узастопна радна дана и траје најмање 12 часова непрекидно. Изузетак од овог правила могућ је код прерасподеле радног времена, када овај одмор мора трајати најмање 11 часова непрекидно.

- **недељни одмор** – представља одмор између две узастопне радне недеље. Запослени/а има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако ради на дан недељног одмора онда му се мора обезбедити један дан одмора неког другог дана у току недеље. По правилу, овај одмор се користи недељом, али могућа су и одступања уколико послодавац одреди други дан за коришћење недељног одмора, што је обично ситуација код оних послодаваца који недељом очекују највећи промет.
- **годишњи одмор** – представља одмор који запослени/а стиче у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца. **Запослени/а не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити, или заменити новчаном накнадом.** У свакој календарској години запослени/а има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана. Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог/е и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду. При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана. Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора. Ако је запослени/а за време коришћења годишњег одмора привремено спречен/а за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, након истека те спречености наставиће са коришћењем годишњег одмора. Запослени, који у текућој години заснују радни однос имају право на сразмерни део годишњег одмора, односно онолико дванаестина од укупног годишњег одмора колико су месеци провели у радном односу.

Формула за израчунавање сразмерног дела годишњег одмора је та да се укупна дужина годишњег одмора, на пример, 24 радна дана, подели са бројем 12 (број месеци у календарској години) и тако добијен број помножи са бројем месеци рада. Дакле, ако је запослени/а радио/ла три месеца у години, његов сразмерни део годишњег одмора износиће $24/12 = 2 \times 3 =$ шест радних дана.

Годишњи одмор користи се у целости, или у два или више делова. Ако запослени/а користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године. Запослени/а има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова. Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом/ој се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора. Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом/ој у електронској форми, а на захтев запосленог/е послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

У случају престанка радног односа послодавац је дужан да запосленом/ој који није искористио годишњи одмор исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

3. Одсуства

Право на одсуство са рада представља могућност за запосленог/у која ће се реализовати тек ако се запослени/а нађе у одређеној животној ситуацији (склапање брака, рођење детета, тежа болест, смрт члана уже породице и други случајеви који су унапред утврђени општим актом или уговором о раду) који представљају основ за плаћено одсуство. Можемо констатовати да одсуство, као и одмор, представља прекид рада, али не због умора, већ због личних потреба и интереса запосленог/е. У нашем радном законодавству прихваћена је подела на:

- **Плаћено одсуство** које представља одсуство са рада без смањења зараде за све време трајања одсуства. Оно припада запосленом/ој у укупном трајању до 5 радних дана у току календарске године у случајевима који су унапред предвиђени општим актом или уговором о раду. Дозвољено је општим актом или уговором о раду утврдити право на плаћено одсуство и у трајању дужем од пет радних дана, а послодавац може да одобри плаћено одсуство и у случају теже болести чланова уже породице, сродника других лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим/ом.

За време трудноће запослена има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Након што трудница обавести послодавца да током радног времена има заказан здравствени преглед у вези са трудноћом, послодавац је дужан да је пусти да обави овај преглед и за тај временски период не сме јој умањити зараду, односно, мора га третирати као период у којем је запослена трудница редовно обављала своје радне задатке.

- **Неплаћено одсуство** које представља одсуство са рада без накнаде зараде за све време трајања одсуства. Оно је дискреционо овлашћење послодавца из разлога што законом нису одређени случајеви у којима запослени/а може да захтева од послодавца да га одобри, нити је одређена дужина трајања овог одсуства. Послодавац је потпуно слободан да процени разлоге због којих запослени/а тражи неплаћено одсуство, након чега



Пример: у случају да је мајка у радном односу, а отац не ради, мајка не би могла да користи неплаћено одсуство, јер би обавезу да негује дете могао да преузме отац детета



ће га одобрити, или га неће одобрити. Период за време неплаћеног одсуства не сматра се временом проведеним на раду и исти се не рачуна код утврђивања дужине годишњег одмора. Запослени/а за време трајања неплаћеног одсуства нема својство осигураника у смислу прописа који уређују систем обавезног социјалног осигурања, па му/јој тако не тече ни стаж осигурања.

Једини изузетак чини неплаћено одсуство са рада у случају када један од родитеља, усвојиоца, хранитеља, односно старатеља, има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота, под условом да нема ко да се стара о детету.

- **Мировање радног односа** представља одсуство са рада без накнаде зараде за све време трајања одсуства, које настаје по сили закона. Послодавац је дужан да одобри мировање радног односа (за разлику од неплаћеног одсуства) уколико су испуњени законом одређени посебни случајеви у којима може доћи до мировања радног односа.³ Запослени/а коме/јој мирују права и обавезе у складу са законом, има право да се у року од 15 дана од дана престанка неког од законских разлога врати на рад код послодавца. На овај начин се радни однос поново активира, због тога што су разлози који су првобитно довели до мировања радног односа, престали да постоје.

³ Законски разлози мировања радног односа су: (1) одлазак на одслужење или дослужење војног рока; (2) упућивање на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва; (3) привремено упућивање на рад код другог послодавца; (4) избор, односно именовање на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца и (5) издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

III ПОСЕБНА ЗАШТИТА ЖЕНА

У радном праву постоје два посебна облика заштите жена у радном односу: (1) заштита жена с обзиром на њихове психофизичке особине и (2) заштита жена с обзиром на трудноћу и материнство.

Полазећи од психофизичких својстава, запосленој жени се забрањује рад на пословима на којима се претежно обављају нарочито тешки физички задаци, радови под земљом или под водом или неки други послови који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њено здравље и живот. Закон о раду прописује да жена може да обавља и ове послове на основу своје писане сагласности, док се ова забрана не односи на жене које обављају руководеће послове, здравствено особље и студенте на практичном раду.

Поред опште заштите на раду, жене уживају и посебну заштиту на раду, а која је везана за њихову специфичну улогу у биолошкој репродукцији становништва. Стога, можемо говорити о посебној радноправној заштити запослене жене за време: (1) трудноће, (2) породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета и (3) одсуства са рада ради посебне неге детета.

1. Посебна заштита жена за време трудноће

Запослена жена за време трудноће, као и запослена која доји дете, 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. То даље значи да је послодавац дужан да запосленој за време трудноће обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих нема, да је упути на плаћено одсуство, где остварују право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Важно је посебно нагласити да за време трудноће, запослена жена има право и на трудничко боловање које се често у пракси назива и **боловањем ради одржавања трудноће**. Ово боловање се може отворити одмах на почетку трудноће, може трајати 30 и више дана, али се мора окончати најраније 45 дана, а најкасније 28 дана пре термина за порођај. Циљ трудничког боловања је заштита здравља жене у току трудноће.

За разлику од осталих врста „боловања“, специфичност трудничког боловања је у томе што се накнада зараде запосленој трудници исплаћује у висини од 100% од основа, где првих 30 дана боловања пада на терет послодавца, а након тога трошкове сноси држава. То значи да

послодавац исплаћује накнаду зараде из својих средстава и то у исто време када и осталим запосленима исплаћује зараде.

Накнада зараде коју исплаћује држава, се обрачунава у износу од 100% од просека остварене укупне зараде за претходних 12 месеци који претходе месецу у којем је трудница отворила боловање. Уколико, пак запослена трудница није остварила зараду за свих 12 месеци који претходе месецу када је отворила боловање, основ за накнаду зараде за оне месеце када није радила биће минимална зарада за те месеце.

Трудничко боловање отвара се искључиво на основу налаза надлежног лекара специјалисте и стаж осигурања није услов да би се стекло право на новчану накнаду за првих 30 дана боловања. Ипак, да би трудница остварила право на накнаду зараде коју након 30 дана исплаћују органи Фонда за здравствено осигурање, неопходно је да је била у радном односу 3 месеца непрекидно, или 6 месеци са прекидима у претходних 18 месеци и да су јој за тај период уплаћени доприноси. У супротном, примиће новчану накнаду у висини минималне зараде.

На крају, Законом о раду је потврђено правило да послодавац не може да откаже уговор о раду за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета. Уколико је заснован радни однос на одређено време, рок на који је заснован продужава се до истека времена трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета.

2. Посебна заштита жена за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана. Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја и жена има прво да га отпочне најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај. Циљ породилског одсуства је заштита жене непосредно и након порођаја, али и брига о новорођенчету.

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

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

од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце, а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Уколико мајка напусти дете, премине или је из других разлога спречена да користи права из породилског одсуства или право на одсуство ради неге детета (издржавање казне затвора, тежа болест и др.), та права може користити отац детета.

Отац детета има та права и онда када мајка није у радном односу. Отац детета може да користи само она права из породилског одсуства која се стичу након порођаја жене тј. **одсуство са рада ради неге детета.**

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са Законом о финансијској подршци породици са децом⁴. Приликом утврђивања висине накнаде зараде за време породилског одсуства узима се период од 18 месеци пре престанка рада због трудноће. То значи да исплата накнаде зараде за време трудничког боловања не улази у основицу, већ само приходи остварени 18 месеци пре отварања трудничког боловања.

Пример, ако трудница нема 18 месеци проведених на раду пре престанка рада због трудноће, него само 9 месеци, сабраће се сва њена примања за тих 9 месеци и укупан износ поделити са 18, након чега ће се добити месечни износ накнаде зараде за време породилског одсуства.

На овај начин су труднице које су засновале радни однос непосредно пре, или након сазнања за трудноћу доведене у лошу ситуацију, јер ће износ њихове месечне накнаде зараде за време породилског одсуства бити изузетно мали. С друге стране важно је рећи да максимални износ накнаде зараде не може бити већи од три просечне месечне зараде у Републици Србији, чиме су оштећене и труднице које су у 18 месеци пре престанка рада због трудноће имале виша месечна примања.

Право да користи породилско одсуство има и запослена жена ако се дете роди мртво или премине пре истека породилског одсуства.

⁴ Закон о финансијској подршци породици са децом („Сл. гласник РС“, бр. 113/2017, 50/2018).

3. Посебна заштита жена за време одсуства са рада ради посебне неге детета

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичких сметњи, има право да након истека породилског одсуства, најдуже до навршених пет година живота детета, ради са половином пуног радног времена.

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

У складу са Законом о финансијској подршци породици са децом, за време овог одсуства запослени/а има право на накнаду зараде коју покрива држава а обрачунава се последњих 18 месеци који претходе месецу отпочињања одсуства. Мишљење о оцени степена психофизичке ометености детета даје стручна комисија коју формира општинска, односно градска управа.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета. По заснивању усвојења ова права има и један од усвојилаца. Овим лицима такође припада право на накнаду зараде.

IV ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Запослени/а има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом (колективним уговором или правилником о раду) и уговором о раду. Законом су само прописани основни елементи зараде, док се општим актом односно уговором о раду, ближе уређују елементи на основу којих се одређује висина зараде запосленог/е. Уговор о раду, поред осталих обавезних елемената, треба да садржи: новчани износ основне (брuto) зараде на дан закључења уговора о раду; елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог/е; рокове за исплату зараде и других примања на која запослени/а има право. Овде је врло важно истаћи, да не постоје законска овлашћења да се питања која се односе на основне елементе зараде уређују неким другим општим актом, осим колективним уговором или правилником о раду.

Зарада се састоји од: (1) зараде за обављени рад и време проведено на раду, (2) зараде по основу доприноса запосленог/е пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и (3) других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду. Овако дефинисана зарада је бруто зарада која у себи садржи и доприносе и порез из зараде које плаћа запослени/а. Доприноси које плаћа послодавац на зараду, нису део зараде запосленог/е, већ део трошка послодавца. Под зарадом у смислу Закона о раду, сматрају се сва примања из радног односа, укључујући и накнаду зараде, накнаду трошкова за исхрану у току рада и накнаду трошкова регреса за коришћење годишњег одмора.

Запослени/а има **право на увећану зараду** у висини која се утврђује општим актом и уговором о раду у случају: (1) рада на дан празника који је нерадан дан – најмање 110% од основице; (2) рада ноћу, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања основне зараде – најмање 26% од основице; (3) прековременог рада – најмање 26% од основице; (4) минулог рада, када се свака пуна година остварена у радном односу код актуелног послодавца увећава за најмање 0,4% од основице.

Под актуелним послодавцем сматра се и послодавац претходник, на пример, ако је запослени/а радио/ла код једног послодавца који је продао фирму другом правном субјекту, па запослени/а наставио/ла да ради код њега, он/она има право на увећање по основу минулог рада.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви када се запосленом/ој може увећати зарада (нпр, рад у сменама). Уколико се деси да су се истовремено стекли услови по више основа увећања зараде, на пример, запослени/а ради ноћу у време државног празника, његов проценат увећања зараде биће једнак збиру процената по сваком од тих основа увећања, тако ће у нашем примеру износити, 136% од основице.

За разлику од зараде, која се остварује радом, **накнада зараде се остварује без рада**, и то само у случајевима који су одређени законом или општим актом. Дакле, за време када не ради, односно када: (1) одсуствује са рада на дан празника који је нерадан дан; (2) одсуствује са рада због коришћења годишњег одмора; (3) користи плаћено одсуство, (4) одсуствује са рада због војне вежбе и (5) одсуствује са рада због одазивања на позив државног органа, запослени/а има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Запослени/а има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана. Уколико је привремена спреченост за рад настала као последица повреде или болести ван рада, запослени/а има право на новчану накнаду у висини од најмање 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад. Уколико је, пак, привремена спреченост за рад настала као последица повреде или болести на раду запослени/а има право на новчану накнаду у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад. Професионалну болест можемо дефинисати као такав облик болести који је последица дуготрајног и непосредног утицаја процеса и услова рада на пословима које је запослени/а обављао. Новчану накнаду за првих 30 дана привремене спречености за рад исплаћује послодавац, након чега се иста исплаћује на терет средстава здравственог осигурања.

Запослени/а има право на **накнаду трошкова** у складу са општим актом и уговором о раду, и то: (1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз; (2) за време проведено на службеном путу у земљи; (3) за време проведено на службеном путу у иностранству; (4) смештаја, исхрану за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде; (5) за исхрану у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин и (6) за регрес за коришћење годишњег одмора.

Запослени/а има право да остварује и **друга примања**, која се не сматрају зарадом и која могу зависити од добре воље послодавца. На пример, послодавац је дужан да запосленом/ој исплати, у складу са општим актом: (1) отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде; (2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог/е) (3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Такође, послодавац може деци запосленог/е старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, или пак, да уплати својим запосленима премију за

добровољно додатно пензијско осигурање. Коначно, општим актом, односно уговором о раду може да се утврди и право на јубиларну награду и солидарну помоћ.

Приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде послодавац је дужан да достави обрачун запосленом/ој који може бити у писаној или електронској форми. Обрачун зараде и накнаде зараде представља извршну исправу, те се на основу истог **може захтевати принудна наплата**.

Минимална зарада **исплаћује се запосленом/ој када настане поремећај у раду послодавца због којег он није у стању да исплаћује одговарајућу зараду**. У том случају, запослени/а има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду. Врло важно је нагласити да минимална зарада није гарантована, те да се иста мора зарадити, па тако и њена висина зависи од броја радних сати. Минималну цену рада по часу утврђује Социјално-економски савет и она је Одлуком о висини минималне цене рада за период јануар-децембар 2020. године утврђена у износу од 172,54 динара нето.⁵

Да би запослени/а био одговоран за штету коју причини послодавцу, штета мора да настане као последица намере или крајње непажње запосленог/е. Пример: конобар дође на посао под дејством алкохола и док носи тањире они му испадну.

За штету која настане случајно, односно из нехата запослени/а не одговара јер се ради о грешкама које су неизбежан део ризика рада који сноси послодавац. Пример: конобар који носи тањире и случајно му испадну.

У сваком случају, послодавац мора да спроведе поступак за накнаду штете у којем ће да докаже да је запослени/а крив за насталу штету. Уколико запослени/а, након спроведеног поступка и даље сматра да није крив/а за штету, послодавац му/јој не може вршити обуставе од зараде, већ мора поднети тужбу надлежном суду.

⁵ Одлука о висини минималне цене рада за период јануар-децембар 2020. године („Сл. гласник РС“, бр. 65/2019).

V ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Престанак радног односа запосленог/е подразумева гашење обавеза из радног односа и регулисан је, пре свега Законом о раду.

Радно законодавство предвиђа начине престанка радног односа, па се тако и основи престанка радног односа на страни запослених могу разврстати на:

- **престанак радног односа по сили закона** – радни однос престаје независно од воље запосленог/е и послодавца, јер наступа услед законом унапред предвиђених чињеница и околности, као што су: (1) губитак радне способности; (2) забрана обављања одређених послова на основу правоснажне одлуке суда; (3) издржавање казне затвора у трајању дужем од шест месеци; (4) изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци; (5) престанак рада послодавца; (6) навршењем 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања под условом да се запослени/а и послодавац нису другачије споразумели.
- **споразумни престанак радног односа** – радни однос престаје када се запослени/а и послодавац о томе договоре и то потврде писаним споразумом. Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог/у писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености. Споразум о престанку радног односа је закључен када послодавац и запослени/а, на основу слободно изражене воље, о томе постигну сагласност, која се односи како на престанак радног односа, тако и на сва остала питања која су од значаја за престанак радног односа.
- **престанак радног односа на иницијативу запосленог/е** – радни однос престаје када запослени/а да отказ. Другим речима, запослени/а ужива потпуну слободу у разлозима због којих може отказати уговор о раду, па чак није дужан/на ни да образлаже зашто жели да раскине радни однос. Отказ представља једнострану изјаву воље запосленог/е, која је усмерена на раскидање радног односа, чије правно дејство почиње даном достављања и не зависи од сагласности воље друге стране у радном односу. Отказ уговора о раду запослени/а доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени/а навео као дан престанка радног односа (отказни рок). Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана.
- **престанак радног односа на иницијативу послодавца** (отказ од стране послодавца) може наступити само ако за то постоји оправдани разлог који се односи на: (1) радну способност запосленог/е; (2) понашање запосленог/е, (3) оперативне потребе послодавца.

- У погледу радне способности запосленог/е као отказног разлога треба разликовати две ситуације. Прва ситуација, када запослени/а нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, услед чега не може да извршава обавезу рада на задовољавајући начин. У том случају послодавац је у обавези да пре отказа уговора о раду, достави запосленом/ој обавештење у вези са недостацима у његовом раду, као и да му остави примерени рок за побољшање рада. Уколико запослени/а у остављеном року у томе успе, остаје у радном односу, у супротном, послодавац му може отказати уговор о раду или изрећи неку другу дисциплинску меру. Друга ситуација, односи се на неостваривање резултата рада, односно када запослени/а поседује знања и вештине за обављање рада, али рад не остварује у очекиваној мери или обиму. Тада запослени/а може да добије отказ, али само у случају да послодавац поседује општи акт у коме је дефинисан радни учинак.
- У погледу понашања запосленог/е као отказног разлога важно је истаћи да закон садржи листу повреда радних обавеза због којих послодавац може запосленом дати отказ, при чему она може бити и проширена колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду. Није свако непоштовање дисциплине рада од стране запосленог/е отказни разлог, већ је потребно да је реч о понашању које је такво да запослени/а не може да настави да ради код послодавца, што је правни стандард који ће се ценити у сваком појединачном случају. Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, да запосленог/у писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења. Смисао упозорења је у томе да се запосленом/ој стави до знања да је својом радњом довео до настанка отказног разлога и да му се омогући да изјасни на наводе који му се стављају на терет.
- У погледу оперативних потреба послодавца као отказног разлога запосленом/ој може да престане радни однос ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла или ако одбије закључење анекса уговора о раду. Овај отказни разлог не тиче се понашања или способности запосленог/е, већ зависи од технолошких, економских или организационих промена код послодавца које могу довести до укидања, или смањења обима посла а која представљају његову реакцију на околности које су наступиле. Управо из разлога што се овај отказни разлог приписује послодавцу, отпуштени/а запослени/а стиче права по

основу осигурања за случај незапослености, као и друга права – тзв. отпремнину, предност при запошљавању код истог послодавца ако овај у краћем року по отпуштању прибегава запошљавању на истим пословима, итд.

Послодавац је дужан да запосленом/ој, у случају престанка радног односа, а најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени/а остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.



За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленој/ом да откаже уговор о раду било да је у питању уговор на одређено или неодређено време.



Ако је запослени/а у радном односу на одређено време, трајање радног односа се продужава до истека времена трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета. Коначно, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог/у због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

VI ЗАБРАНА ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Забрана злостављања на раду регулисана је Законом о спречавању злостављања на раду.⁶

Злостављање на раду представља свако активно или пасивно понашање према запосленом/ој или групи запослених код послодавца које се понавља и које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог/е, које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени/а изолирају или наведу да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.

Дакле, ради се о активном или пасивном понашању које се понавља па тако само једна радња не може довести до злостављања. Конкретна понашања која могу да укажу на злостављање и од којих се треба уздржавати дефинисана су Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду.⁷

Послодавац је дужан да пре ступања на рад, запосленог/у писаним путем обавести о забрани вршења злостављања, као и да га/је упозна са правима, обавезама и одговорностима у вези са забраном злостављања.

Извршилац злостављања може бити: (1) предузетник, (2) одговорно лице код послодавца са својством правног лица и (3) запослени/а или група запослених код послодавца. Важно је да нагласимо да се под одговорним лицем код послодавца не сматра само директор, већ и свако друго физичко лице које је надређено према запосленима и одлучује о њиховима правима, обавезама и одговорностима из радног односа.

Ако запослени/а сматра да је изложен злостављању, **а за то терети другог запосленог/е или групу запослених код послодавца**, може поднети образложени захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања послодавцу. Послодавац је дужан да у року од 3 дана покрене поступак и предложи посредовање као начин решавања спора. Посредник мора бити неутрална особа која ужива поверење страна у спору и који поступа независно и непристрасно.

Уколико се подносилац захтева и лице које се терети за злостављање не договоре око личности посредника, послодавац поступак обуставља обавештењем. Након пријема обавештења да је поступак обустављен, запослени /а има рок од 15 дана да поднесе тужбу суду.

⁶ Закон о спречавању злостављања на раду „Службени гласник РС“, број 36/10.

⁷ Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду „Сл. гласник РС“, бр. 62/2010 од 03.09.2010. године.

Уколико се подносилац захтева и лице које се терети за злостављање договоре о личности посредника, посредник води поступак који може трајати од 8 до 30 дана и који се успешно окончава споразумом, а неуспешно обуставом.

Циљ посредовања није утврђивање кривице и санкционисање кривца, већ да се предметни однос уреди на прихватљив начин за обе стране, при чему са тим мора бити сагласан и послодавац. Уколико послодавац није сагласан са споразумом који стране желе постићи, јер исти није у духу пословне политике или отежава процес рада, споразум не може бити закључен. **Закључени споразум има обавезујуће правно дејство.**

Запослени/а коме према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради, до окончања поступка за заштиту од злостављања. У овом случају запослени/а је дужан/на да, без одлагања, обавести послодавца и инспекцију рада о одбијању рада, и при томе има право на накнаду зараде. Запосленом/ој који је одбио да ради из овог разлога не може да се откаже уговор о раду, односно изрекне мера престанка радног односа.

Ако запослени/а сматра да је изложен злостављању, **а за то терети одговорно лице у правном лицу, односно предузетника**, може поднети захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања непосредно том лицу. Захтев за заштиту од злостављања подноси се у року од шест месеци од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање, са описом спорног понашања и доказима. Послодавац може прихватити да интерно реши спор, у супротном запослени/а може поднети тужбу суду.

Запослени/а који/а сматра да је изложен злостављању од стране одговорног лица у правном лицу, односно предузетника, може да поднесе тужбу суду против послодавца без претходног покретања поступка за заштиту од злостављања код послодавца.

VII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

О свим правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа одлучује послодавац решењем које мора бити у писаном облику. Решење послодавца обавезно садржи образложење и поуку о правном леку. Уколико запослени/а није задовољан/на решењем, може се обратити:

- **Агенцији за мирно решавање радних спорова** – уколико је предмет спора дискриминација, злостављање на раду, отказ уговора о раду или исплата минималне зараде, запослени/а може поднети предлог да се спор реши пред Агенцијом. У том случају о предмету спора одлучује арбитар појединац који је дужан да у року од 3 дана од дана пријема предлога закаже расправу и о њој обавести стране у спору. Арбитар је дужан да одлуку о предмету спора донесе у року од 30 дана од дана отварања расправе. Одлука је по својој правној природи коначна и извршна даном достављања. Сва правила која су везана за овај поступак регулисана су Законом о мирном решавању радних спорова⁸.

<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr>

011/ 3131-416, 011/3131-418

- **Инспекцији рада** – врши надзор над применом радноправних прописа, како државних тако и аутономних којима се регулишу права, обавезе и одговорности запослених. У том смислу, она је специјализовани орган државног надзора, јер је њен надзор ограничен само на примену прописа из области рада. Инспекција рада дужна је да обезбеди примену законских одредаба које се односе на: услове рада, радно време, заштиту на раду, безбедност, зараду, хигијену, одморе, одсуства са рада, заштиту омладине, малолетника, трудница, самоохраних родитеља, породиља и сл.

<https://www.minrzs.gov.rs/sr/struktura/organi-uprave-u-sastavu-ministarstva/inspektorat-za-rad>

011/2017-485, 011/2017-495

- **Надлежном суду** – **Основни суд** суди у првом степену у споровима поводом заснивања, постојања и престанка радног односа, о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, као и о накнади штете коју запослени/а претрпи на раду или у вези са радом. **Виши суд** надлежан је у споровима у погледу заштите од дискриминације и злостављања на раду, у споровима поводом штрајка, поводом колективних уговора уколико спор није решен пред арбитражом, као и поводом спорова из обавезног социјалног осигурања, уколико није надлежан други суд. По питању жалби у погледу одлука вишег суда одлучује **апел-**

⁸ Закон о мирном решавању радних спорова („Сл. гласник РС“, бр. 125/2004, 104/2009, 50/2018).

лациони суд, док у погледу ванредних правних средстава изјављених на одлуке судова Републике Србије, одлуку доноси **Врховни касациони суд**. **Привредни суд** у првом степену суди поводом стечаја и ликвидације, о жалбама на одлуке привредних судова одлучује **Привредни апелациони суд**. Приликом судске заштите важно је знати да се радни спор покреће **тужбом** и то у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права, те се његовим истеком губи право на судску заштиту. Радни спор, пред надлежним судом, решава се применом Закона о парничном поступку⁹, где у првом степену суди судија појединац, док у другом степену се одлучује у већу састављеном од троје судија. У поступку у парницама из радних односа, суд посебно води рачуна о потреби хитног решавања радних спорова. и у доказном поступку, испитује законитост решења које је донео послодавац. Послодавац, применом правила терета доказивања, мора пред судом да „одбрани“ своје решење и докаже да је засновано на стварним чињеницама и доказима

- **Поверенику за заштиту равноправности**, као независном, самосталном и специјализованом државном органу са задатком спречавања свих видова, облика и случајева дискриминације, као и пружања заштите равноправности свим физичким и правним лицима у свим областима друштвеног живота.

<http://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/prituzba-zbog-diskriminacije/>

011/243-8020, 011/243-6464

- **Заштитнику грађана (омбудсману)**, као независном и самосталном државном органу задуженом да штити и унапређује поштовање људских слобода и права.

[\(http://www.centaronline.org/sr/\)](http://www.centaronline.org/sr/),

011/2068-100

- **Неким од невладиних организација:**

- Центар за демократију (<http://www.centaronline.org/sr/>),
011/3627-780, 011/3627-790
- YUCOM (<http://www.yucom.org.rs/>)
011/3344-425, 011/ 3344-235

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

⁹ Закон о парничном поступку („Сл. гласник РС“, бр. 72/2011....87/2018).

CIP - Каталогизација у публикацији

Народна библиотека Србије, Београд

349.2(497.11)(035)

331(497.11)(035)

УРДАРЕВИЋ, Бојан, 1977-

Приручник за запослене : усклађивање радног и породичног живота / аутор
Бојан Урдаревић. - Београд : Фондација Ана и Владе Дивац, 2020 (Београд :
Академија). - 28 стр. ; 23 cm

“Приручник је израђен у оквиру пројекта ‘Једнаки - ка успостављању родне
равноправности усклађивањем радног и породичног живота запослених’ ... “ -->
Увод. - Тираж 500. - Напомене и библиографске референце уз текст.

ISBN 978-86-918455-4-4

а) Радно право -- Србија -- Приручници б) Радни односи -- Србија -- Приручници

COBISS.SR-ID 13518089

”



“