

ZAKON

O RADU

("Sl. glasnik RS", br. 70/2001 i 73/2001 - ispr.)

I OSNOVNE ODREDBE

1. Predmet

Član 1

Prava, obaveze i odgovornosti po osnovu rada uređuju se zakonom i posebnim zakonom, u skladu sa potvrđenim međunarodnim konvencijama.

Prava, obaveze i odgovornosti iz stava 1 ovog člana, uređuju se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu (u daljem tekstu: opšti akt), ili ugovorom o radu.

Član 2

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

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

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

Član 3

Ako kod poslodavca nijedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti u skladu sa čl. 137 i 138 stav 1 ovog zakona ili sindikati nisu zaključili sporazum o udruživanju u skladu sa članom 140 ovog zakona, odnosno ako učesnici u kolektivnom pregovaranju ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora, prava, obaveze i odgovornosti uređuju se pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Pravilnik o radu i ugovor o radu moraju da budu u saglasnosti sa zakonom, a kod poslodavca iz člana 149 ovog zakona i sa opštim i posebnim kolektivnim ugovorom.

Pravilnik o radu donosi poslodavac.

2. Značenje pojedinih pojmova

Član 4

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

Poslodavac, u smislu ovog zakona, jeste domaće ili strano pravno i fizičko lice.

Član 5

Sindikata, u smislu ovog zakona, jeste samostalno udruženje zaposlenih u koje oni stupaju dobrovoljno i koje samostalno radi na ostvarivanju i zaštiti grupnih i pojedinačnih prava i interesa zaposlenih.

Udruženje poslodavaca, u smislu ovog zakona, jeste organizacija u koju poslodavci dobrovoljno stupaju radi zaštite svojih interesa.

Član 6

Izraz opšti akt u ovom zakonu jeste zajednička oznaka za sve kolektivne ugovore i za pravilnik o radu.

3. Odnos zakona, opšteg akta i ugovora o radu

Član 7

Opšti akt ne može da sadrži odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.

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

Član 8

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

U slučaju iz stava 1 ovog člana primenjuje se zakon i opšti akt.

4. Osnovna prava, obaveze i odgovornosti

Član 9

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

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

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

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

Član 10

Zaposleni, neposredno ili preko svojih predstavnika, imaju pravo na informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima iz oblasti rada, kao i na učešće u pregovorima u zaključivanju kolektivnih ugovora.

Predstavnik zaposlenih, zbog aktivnosti iz stava 1 ovog člana, ne može biti pozvan na odgovornost, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 11

Poslodavac je dužan da zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi uslove rada radi zaštite života i zdravlja, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Poslodavac je dužan da zaposlenog pre stupanja na rad upozna sa uslovima rada, organizacijom rada, pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o radu i bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

5. Zabrana diskriminacije

Član 12

Lice koje traži zaposlenje kao i zaposleni, ne mogu se stavljati u nepovoljniji položaj u odnosu na druge, bez obzira na pol, rođenje, jezik, rasu, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 13

Radni odnos može da se zasnjuje sa licem koje ima opštu zdravstvenu sposobnost, najmanje 15 godina života i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima, utvrđene odgovarajućim aktom poslodavca.

Aktom iz stava 1 ovog člana utvrđuje se vrsta posla, stručna sprema i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

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

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

Član 14

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca, pre zaključenja ugovora o radu, o svom zdravstvenom stanju ili drugim okolnostima koje bitno utiču na obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos ili mogu da ugroze život i zdravlje drugih lica.

Poslodavac ne sme da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće.

U slučaju da zaposleni ne postupi u skladu sa stavom 1 ovog člana, poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

Član 15

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

2. Ugovor o radu

Član 16

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.

Zaposleni je dužan da, prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavcu dostavi dokumenta kojima se dokazuje ispunjenost uslova za rad.

Član 17

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

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

Član 18

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

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

Član 19

Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sedište poslodavca;
- 2) ime i prezime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- 3) stručnu spremu i zanimanje zaposlenog;
- 4) vrstu i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- 5) mesto rada;
- 6) vreme trajanja ugovora o radu na određeno vreme;
- 7) dan početka rada;
- 8) zaradu, rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- 9) vreme trajanja dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

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

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

3. Stupanje na rad

Član 20

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

Član 21

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

4. Probni rad

Član 22

Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad.

Probni rad može da traje najduže tri meseca.

Za vreme probnog rada poslodavac i zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom.

Otkazni rok iz stava 3 ovog člana iznosi najmanje pet radnih dana.

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

5. Radni odnos na određeno vreme

Član 23

Radni odnos na određeno vreme može da se zasnuje za obavljanje određenih poslova samo za period koji neprekidno ili sa prekidima traje najduže tri godine.

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

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

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

6. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Član 24

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

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

Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju utvrdiće se posebna prava zaposlenih na ovim poslovima.

7. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 25

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

Član 26

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

Član 27

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

8. Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Član 28

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

Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1 ovog člana, pored odredbi iz člana 19 ovog zakona, sadrži i:

- 1) vreme trajanja radnog vremena prema normativima rada za zaposlenog u određenom vremenu;
- 2) vrstu posla i način organizovanja rada;

- 3) uslove rada i način vršenja nadzora nad radom zaposlenog;
- 4) visinu zarade za obavljeni rad i rokove isplate;
- 5) korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu za njihovu upotrebu;
- 6) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
- 7) druga prava i obaveze.

Član 29

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

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

Član 30

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

9. Radni odnos sa kućnim pomoćnim osobljem

Član 31

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

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

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

Vrednost dela davanja u naturi mora se izraziti u novcu.

Najmanji procenat zarade koji se obavezno obračunava i isplaćuje u novcu utvrđuje se ugovorom o radu.

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

Član 32

Ugovor iz čl. 28 i 31 ovog zakona registruje se kod nadležnog organa lokalne samouprave.

10. Pripravnici

Član 33

Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu školsku spremu, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili aktom iz člana 13 ovog zakona.

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

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

III RADNO VREME

1. Puno radno vreme

Član 34

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

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

2. Nepuno radno vreme

Član 35

Nepuno radno vreme, u smislu ovog zakona, jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena, u skladu sa čl. 25 i 26 ovog zakona.

3. Skraćeno radno vreme

Član 36

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

Skraćeno radno vreme iz stava 1 ovog člana utvrđuje se na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme, u smislu stava 1 ovog člana, ima sva prava kao da radi sa punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Član 37

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

Zaposleni ne može da radi prekovremeno duže od četiri časa dnevno, a najviše 240 časova u kalendarskoj godini.

Član 38

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

5. Raspored radnog vremena

Član 39

Radna nedelja traje pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Član 40

Izuzetno od člana 39 stav 1 ovog zakona, poslodavac kod koga se rad obavlja u smenama, noću ili kad priroda posla i organizacija rada to zahteva, radnu nedelju može da organizuje na drugi način.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlenog o rasporedu i promeni radnog vremena, najmanje sedam dana pre početka rada.

6. Preraspodela radnog vremena

Član 41

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

U slučajevima iz stava 1 ovog člana, preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od punog radnog vremena.

Član 42

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme u toku nedelje ne može da bude duže od 60 časova.

Preraspodela radnog vremena iz člana 41 ovog zakona ne smatra se prekovremenim radom.

Član 43

Na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme, u skladu sa članom 36 ovog zakona, ne može se vršiti preraspodela radnog vremena.

Član 44

Zaposlenom koji u određenom periodu u toku kalendarske godine radi duže, a u drugom kraće od punog radnog vremena, u smislu člana 41 ovog zakona, korišćenje dnevnog i nedeljnog odmora može se odrediti na drugi način i u drugom periodu, pod uslovom da mu se dnevni i nedeljni odmor obezbedi u obimu utvrđenom zakonom, u periodu koji ne može da bude duži od 30 dana.

Za vreme rada na poslovima iz stava 1 ovog člana zaposleni ima pravo na odmor između dva radna dana u trajanju od najmanje deset časova neprekidno.

Član 45

Zabranjena je preraspodela radnog vremena zaposlenom koji je mlađi od 18 godina života.

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

Član 46

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

7. Noćni rad

Član 47

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

Ako je rad organizovan u smenama, mora da se obezbedi izmena smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

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

IV ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 48

Zaposleni koji radi puno radno vreme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

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

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

Vreme odmora iz st. 1 i 2 ovog člana uračunava se u radno vreme.

Član 49

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

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

2. Dnevni odmor

Član 50

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

3. Nedeljni odmor

Član 51

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog nedeljnog odmora, mora da mu se obezbedi jedan dan odmora u toku naredne nedelje.

4. Godišnji odmor

Sticanje prava na godišnji odmor

Član 52

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

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

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

Dužina godišnjeg odmora

Član 53

Za svaku kalendarsku godinu zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom ili ugovorom o radu, a najmanje 18 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se zavisno od dužine staža osiguranja, uslova rada i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu.

Član 54

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

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

Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno nesposoban za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da po isteku bolovanja nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Srazmerni deo godišnjeg odmora

Član 55

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

- 1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je prvi put zasnovao radni odnos nema šest meseci neprekidnog rada;
- 2) ako u kalendarskoj godini nije stekao pravo na godišnji odmor, zbog prekida radnog odnosa u smislu člana 52 stav 1 ovog zakona.

Korišćenje godišnjeg odmora u delovima

Član 56

Godišnji odmor može da se koristi u dva dela.

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

Godišnji odmor nastavnog i vaspitnog osoblja

Član 57

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

Raspored korišćenja godišnjeg odmora

Član 58

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

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

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtevaju potrebe posla.

Naknada zarade

Član 59

Za vreme korišćenja godišnjeg odmora zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario za mesec u kojem koristi godišnji odmor.

Naknada štete

Član 60

Ako krivicom poslodavca zaposleni ne koristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini naknade zarade koju bi ostvario da je koristio godišnji odmor.

5. Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)

Član 61

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

Članovima uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojioci, staraoci i lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu.

6. Neplaćeno odsustvo

Član 62

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

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

7. Mirovanje radnog odnosa

Član 63

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

- 1) odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka;

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

3) izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, političkoj ili sindikalnoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca;

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

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

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

V ZAŠTITA ZAPOSLENIH

1. Opšta zaštita

Član 64

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

Poslodavac je dužan da organizuje rad kojim se obezbeđuje zaštita života i zdravlja zaposlenih, u skladu sa posebnim zakonom i drugim propisima.

Član 65

Zaposleni ne može da radi prekovremeno, odnosno noću, ako bi po nalazu nadležnog organa za ocenu zdravstvene sposobnosti, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

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

Član 66

Na poslovima na kojima postoji povećana opasnost od povređivanja, profesionalnih ili drugih oboljenja, može da radi samo zaposleni koji, pored posebnih uslova utvrđenih

aktom iz člana 13 ovog zakona, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti i doba života, u skladu sa zakonom.

2. Zaštita žena i omladine

Član 67

Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena žena ne mogu da rade na poslovima na kojima se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na drugim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje i život, s obzirom na njihove psihofizičke sposobnosti.

Zaposlena žena može da obavlja poslove iz stava 1 ovog člana samo na osnovu svoje pismene saglasnosti.

Zabrana rada pod zemljom ne odnosi se na žene koje obavljaju rukovodeće poslove, zdravstveno osoblje i studente na praktičnom radu.

Zabranjen je prekovremeni rad zaposlenog koji je mlađi od 18 godina života.

3. Zaštita materinstva

Član 68

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

Jedan od roditelja sa detetom do tri godine života može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo na osnovu njegove pismene saglasnosti.

Samohrani roditelj koji ima dete do sedam godina života ili dete koje je težak invalid, može da radi prekovremeno ili noću, samo na osnovu njegove pismene saglasnosti.

4. Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta

Član 69

Zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta u trajanju od 365 dana.

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

Porodiljsko odsustvo traje do navršenih tri meseca od dana porođaja.

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

Otac deteta može da koristi prava iz stava 1 ovog člana, u slučaju kad majka napusti dete, ako umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi ta prava (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest).

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

Pravo iz stava 5 ovog člana ima otac deteta i kada majka nije u radnom odnosu.

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

Član 70

Ako zaposlena - žena rodi mrtvo dete ili ako joj dete umre pre isteka porodiljskog odsustva, ima pravo da koristi porodiljsko odsustvo iz člana 69 stav 3 ovog zakona.

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

Član 71

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

Pravo u smislu stava 1 ovog člana utvrđuje nadležni organ za ocenu stepena psihofizičke ometenosti deteta, u skladu sa propisima o društvenoj brizi o deci.

Za vreme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa propisima o društvenoj brizi o deci.

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

Član 72

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

Ako je smeštaj u usvojiteljsku, hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu iz stava 1 ovog člana nastupio pre navršenih tri meseca života deteta, jedan od usvojlaca, hranitelj, odnosno staratelj deteta ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada do navršenih 11 meseci života deteta.

Za vreme odsustva sa rada radi nege deteta, usvojlac, hranitelj, odnosno staratelj ima pravo na naknadu zarade u skladu sa propisima o društvenoj brizi o deci.

Član 73

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

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

Član 74

Prava iz člana 71 ovog zakona ima i jedan od usvojlaca, hranitelj, odnosno staratelj deteta, ako je detetu, s obzirom na stepen psihofizičke ometenosti, potrebna posebna nega.

Član 75

Jedan od roditelja ima pravo da odsustvuje sa rada dok dete ne navrši tri godine života.

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

6. Zabrana otkaza

Član 76

Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta, kao i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, poslodavac ne može zaposlenom dati otkaz, osim ako je radni odnos zasnovan na određeno vreme ili ako su se stekli uslovi iz člana 101 tač. 3) do 5) i tačka 7) ovog zakona.

Član 77

Prava iz člana 68 stav 2 i člana 75 ovog zakona ima i usvojlac, hranitelj, odnosno staratelj deteta mlađeg od tri godine.

7. Zaštita invalida

Član 78

Zaposlenom invalidu rada, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti.

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

Član 79

Poslodavac može zaposlenom koji odbije da prihvati posao u smislu člana 78 ovog zakona, da otkáže ugovor o radu.

8. Obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad

Član 80

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

U slučaju teže bolesti, potvrdu iz stava 1 ovog člana, umesto zaposlenog, poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako zaposleni živi sam, potvrdu iz stava 1 ovog člana dužan je da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

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

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

VI ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Zarada

Član 81

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

Zaposlenom se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod poslodavca.

Zaradu, u smislu stava 1 ovog člana, čini zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, uvećana zarada, naknada zarade i druga primanja, osim naknade troškova iz člana 89 ovog zakona i drugih primanja iz člana 90 stav 1 ovog zakona.

Opštim aktom ili ugovorom o radu utvrđuju se elementi za određivanje zarade i način utvrđivanja zarade.

2. Uvećana zarada

Član 82

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu, za prekovremeni rad, rad na dan praznika koji je neradni dan, noćni rad i rad u smenama.

Opštim aktom ili ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu.

Član 83

Zarada iz člana 81 ovog zakona isplaćuje se u rokovima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, a najmanje jedanput mesečno.

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

3. Minimalna zarada

Član 84

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vreme.

Minimalnu zaradu utvrđuju sporazumno Vlada Republike Srbije i reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca, organizovani za teritoriju Republike Srbije, u skladu sa zakonom.

Ako se ne postigne sporazum iz stava 2 ovog člana, u roku od 10 dana od dana početka dogovora, minimalnu zaradu utvrđuje Vlada Republike Srbije.

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

Minimalna zarada utvrđuje se po radnom času, za period od najmanje šest meseci i objavljuje se u "Službenom glasniku Republike Srbije".

4. Naknada zarade

Član 85

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario da radi, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

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

Član 86

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

1) u visini 65% zarade koju bi ostvario u mesecu u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je ona prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;

2) u visini 100% zarade koju bi ostvario u mesecu u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je ona prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 87

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 45% zarade koju bi ostvario da radi za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 88

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

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

5. Naknada troškova

Član 89

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada i za vreme provedeno na službenom putu u zemlji, u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu pod uslovima, na način i u visini utvrđenoj posebnim propisima.

6. Druga primanja

Član 90

Poslodavac može zaposlenom da isplati otpremninu pri odlasku u penziju, solidarnu pomoć, jubilarnu nagradu i pomoć u slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu.

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

Opštim aktom ili ugovorom o radu može da se utvrdi pravo i na druga primanja.

Član 91

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

7. Zaštita zarade i naknade zarade

Član 92

Poslodavac može, samo uz pristanak zaposlenog ili na osnovu pravnosnažne odluke suda, potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od zarade.

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

VII ZABRANA KONKURENCIJE

Član 93

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

Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

Opštim aktom ili ugovorom o radu utvrđuje se i teritorijalno važenje zabrane konkurencije, u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi.

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

Član 94

Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni mogu da ugovore zabranu konkurencije u smislu člana 93 ovog zakona i naknadu štete po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne može da bude duži od dve godine po prestanku radnog odnosa.

Odredba stava 1 ovog člana neće se primenjivati, ako poslodavac zaposlenom otkáže ugovor o radu, a za to nije imao opravdan razlog u smislu člana 101 ovog zakona.

VIII NAKNADA ŠTETE

Član 95

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

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

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

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

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

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

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

Član 96

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

IX PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 97

Radni odnos prestaje:

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

Član 98

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

- 1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- 2) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova - danom dostavljanja pravosnažne odluke;

3) ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;

4) ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primenjivanja te mere;

5) usled stečaja, likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom.

1. Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 99

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

2. Otkaz od strane zaposlenog

Član 100

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

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

U slučaju otkaza iz stava 1 ovog člana, zbog povrede obaveza od strane poslodavca utvrđenih zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu, zaposleni ima sva prava po osnovu rada, kao u slučaju da mu je nezakonito prestao radni odnos.

3. Otkaz od strane poslodavca

Član 101

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

1) ako je utvrđeno da zaposleni ne ostvaruje rezultate rada;

2) ako je utvrđeno da zaposleni nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;

3) ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene ugovorom o radu;

4) ako ne poštuje radnu disciplinu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca;

5) ako zaposleni učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom;

6) ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo ili mirovanje radnog odnosa u smislu ovog zakona;

7) ako zaposleni zloupotrebi bolovanje;

8) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla.

Poslodavac je dužan da, pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz stava 1 tač. 3) i 4) ovog člana, zaposlenog upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu iz stava 1 tačka 8) ovog člana poslodavac može dati zaposlenom samo ako ne može da mu obezbedi obavljanje drugih poslova, odnosno da ga osposobi za rad na drugim poslovima.

Odredba stava 3 ovog člana ne odnosi se na poslodavca koji ima u radnom odnosu na neodređeno vreme manje od 50 zaposlenih.

Poslodavac ne može, u slučaju otkaza ugovora o radu zaposlenom iz stava 1 tačka 8) ovog člana, na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa.

Ako pre isteka roka iz stava 5 ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

Član 102

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 101 ovog zakona, ne smatra se:

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

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

3) odsluženje ili dosluženje vojnog roka;

4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog;

5) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.

Član 103

Poslodavac može da ponudi zaposlenom zaključivanje ugovora o radu pod izmenjenim uslovima.

Poslodavac može da ponudi zaključivanje ugovora o radu u smislu stava 1 ovog člana, samo iz opravdanog razloga.

Zaposlenom koji odbije da zaključi ugovor o radu u smislu stava 2 ovog člana, poslodavac može da otkáže ugovor o radu.

4. Postupak u slučaju otkaza

Član 104

Otkaz ugovora o radu iz člana 101 stav 1 tač. 1) do 4), 6) i 7) poslodavac može dati zaposlenom u roku od tri meseca od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od šest meseci od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz člana 101 stav 1 tačka 5) ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti utvrđenog zakonom za krivično delo.

Poslodavac je dužan da, pre otkaza ugovora o radu zaposlenom, zatraži mišljenje sindikata čiji je član zaposleni.

Sindikata je dužan da dostavi mišljenje iz stava 3 ovog člana u roku od pet dana.

Član 105

Otkaz ugovora o radu daje se u pismenom obliku i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Akt iz stav 1 ovog člana je konačan danom dostavljanja zaposlenom.

Član 106

Do dana prestanka radnog odnosa poslodavac je dužan da izvrši isplatu svih dospelih zarada i drugih primanja.

Član 107

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada ili što nema potrebna znanja i sposobnosti ima pravo na isplatu novčane naknade, i to:

- 1) kad ima do dve godine neprekidnog rada kod poslodavca - u visini jedne zarade;
- 2) kad ima od dve do 10 godina neprekidnog rada kod poslodavca - u visini jedne i po zarade;
- 3) kad ima od 10 do 20 godina neprekidnog rada kod poslodavca - u visini dve zarade;
- 4) kad ima preko 20 godina neprekidnog rada kod poslodavca - u visini dve i po zarade.

Zaradom u smislu stava 1 ovog člana smatra se zarada koju je zaposleni ostvario u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu za mesec koji prethodi mesecu u kome mu prestaje radni odnos.

5. Nezakoniti otkaz

Član 108

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

Pored vraćanja na rad iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja mu pripadaju po zakonu, opštem aktu ili ugovoru o radu i uplati doprinose za obavezno socijalno osiguranje.

Naknada štete iz stava 2 ovog člana umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po bilo kom osnovu, po prestanku radnog odnosa.

6. Udaljenje zaposlenog sa rada

Član 109

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom ili ako je učinio povredu radne obaveze koja ugrožava imovinu veće vrednosti.

Član 110

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

Član 111

Za vreme privremenog udaljenja zaposlenog sa rada u smislu čl. 109 i 110 ovog zakona, zaposlenom pripada naknada zarade u visini jedne četvrtine, a ako izdržava porodicu u visini jedne trećine mesečne zarade koju je ostvario za mesec pre privremenog udaljenja.

Naknada zarade za vreme privremenog udaljenja sa rada u smislu člana 110 ovog zakona, isplaćuje se na teret organa koji je naredio pritvor.

Član 112

Udaljenje iz člana 109 ovog zakona može da traje najduže tri meseca u kojem periodu je poslodavac dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkáže ugovor o radu, ako za to postoje opravdani razlozi iz člana 101 stav 1 tač. 3) do 5) ovog zakona.

Član 113

Zaposlenom za vreme privremenog udaljenja sa rada pripada razlika između iznosa naknade zarade primljene po osnovu člana 111 ovog zakona i punog iznosa zarade ostvarene za mesec pre privremenog udaljenja uvećanog za prosečan porast zarada zaposlenih kod poslodavca za vreme u kome mu pripada naknada, i to:

1) ako krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravnosnažnom odlukom, ili ako pravnosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe, ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;

2) ako zaposlenom ne prestane radni odnos u smislu člana 101 stav 1 tač. 3) do 5) ovog zakona.

7. Višak zaposlenih

Član 114

Poslodavac koji ima u radnom odnosu na neodređeno vreme više od 50 zaposlenih, a namerava da otkáže ugovor o radu za više od 10% od ukupnog broja zaposlenih u toku kalendarske godine zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, dužan je da donese program rešavanja viška zaposlenih.

Program iz stava 1 ovog člana sadrži podatke o zaposlenima koji predstavljaju višak, poslove koje obavljaju, kvalifikacionu strukturu, godine starosti, mere kojima se stvaraju uslovi za njihovo zapošljavanje i rok u kome će dati otkaz, a donosi se u saradnji sa organizacijom nadležnom za poslove zapošljavanja.

Član 115

Poslodavac je dužan da na predlog programa iz člana 114 ovog zakona pribavi mišljenje reprezentativnog sindikata.

Poslodavac je dužan da uzme u obzir mišljenje i predloge sindikata i da ga obavesti o svom stavu u roku koji ne može biti duži od tri meseca.

Član 116

Program rešavanja viška zaposlenih sadrži predlog mera, i to naročito: premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, skraćeno radno vreme i druga prava u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.

Član 117

U slučaju otkaza ugovora o radu u smislu člana 101 stav 1 tačka 8) ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu, i to zaposlenom:

- 1) do 10 godina provedenih u radnom odnosu - najmanje u visini dvostrukog iznosa zarade;
- 2) od 10 do 20 godina provedenih u radnom odnosu - najmanje u visini trostrukog iznosa zarade;
- 3) od 20 do 30 godina provedenih u radnom odnosu - najmanje u visini četverostrukog iznosa zarade;
- 4) preko 30 godina provedenih u radnom odnosu - najmanje u visini petostrukog iznosa zarade.

Zaradom, u smislu stava 1 ovog člana, smatra se zarada koju je zaposleni ostvario u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu za mesec koji prethodi mesecu u kome mu prestaje radni odnos.

Član 118

Ako poslodavac nema sopstvenih sredstava, ili mu nedostaju sredstva za obezbeđivanje prava viška zaposlenih utvrđenih zakonom, koristiće se sredstva koja se za tu namenu obezbede u skladu sa zakonom ili drugim aktom.

Član 119

Zaposleni kome poslodavac posle isplate otpremnine iz člana 117 ovog zakona otkáže ugovor o radu zbog prestanka potrebe za njegovim radom, ostvaruje pravo na novčanu

naknadu i pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa propisima o zapošljavanju.

X OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 120

O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje:

- 1) u pravnom licu - direktor ili zaposleni koga on ovlasti;
- 2) kod poslodavca koji nema status pravnog lica - poslodavac ili lice koje on ovlasti.

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

Zaposlenom se u pismenom obliku dostavlja svako rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

1. Zaštita pojedinačnih prava

Član 121

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

Zaposleni i poslodavac mogu sporna pitanja da iznesu pred arbitražu.

Arbitraža ima neparan broj članova. U sastav arbitraže ulazi podjednak broj predstavnika strana u sporu i jedan arbitar koga strane u sporu odrede sporazumom iz reda stručnjaka za oblast koja je predmet spora.

Sastav arbitraže i postupak pred arbitražom uređuje se opštim aktom.

Odluka arbitraže je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.

Član 122

Protiv odluke kojom je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni ili sindikat ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

Rok za pokretanje spora je 15 dana od dana dostavljanja odluke, odnosno saznanja za povredu prava.

Spor iz stava 1 ovog člana pravnosnažno se okončava pred nadležnim sudom u roku od šest meseci od dana pokretanja spora.

2. Rokovi zastarelosti potraživanja iz radnog odnosa

Član 123

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa smatraju se obročnim davanjima i zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

XI POSEBNE ODREDBE

1. Privremeni i povremeni poslovi

Član 124

Poslodavac može, za obavljanje poslova iz svoje delatnosti koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 180 radnih dana u kalendarskoj godini, sa određenim licem da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.

Lice sa kojim je zaključen ugovor iz stava 1 ovog člana ima pravo na penzijsko i invalidsko i zdravstveno osiguranje, u skladu sa zakonom.

Obveznik uplate doprinosa iz stava 2 ovog člana je poslodavac.

Član 125

Poslodavac može, za obavljanje privremenih i povremenih poslova iz člana 124 ovog zakona, da zaključi ugovor sa licem koje je član omladinske ili studentske zadruge.

Lice sa kojim je zaključen ugovor u smislu stava 1 ovog člana ima pravo na osiguranje za slučaj povrede na radu i profesionalnog oboljenja, u skladu sa zakonom.

2. Ugovor o delu

Član 126

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

Ugovor iz stava 1 ovog člana može da se zaključi i za kulturno-umetničke poslove sa licem koje obavlja kulturno-umetničku delatnost.

3. Samozapošljavanje

Član 127

Fizičko lice može samostalno da obavlja delatnost ličnim radom.

Fizičko lice može obavljati samostalnu delatnost ličnim radom i na terenu (akviziterski poslovi, poslovi trgovine i dr.).

Delatnost iz st. 1 i 2 ovog člana obavlja se na način i pod uslovima propisanim posebnim zakonom.

4. Radna knjižica

Član 128

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

Radna knjižica je javna isprava.

Radnu knjižicu izdaje nadležni organ opštinske uprave.

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

U radnu knjižicu zabranjeno je unositi negativne podatke o zaposlenom.

XII SAVET I SINDIKAT ZAPOSLENIH

Član 129

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

Član 130

Zaposlenima se jamči sloboda sindikalnog udruživanja i delovanja.

Sindikati se osnivaju radi zaštite prava i unapređivanja profesionalnih i ekonomskih interesa njihovih članova.

Sindikati se osnivaju bez odobrenja, uz upis u registar sindikata koji vodi ministarstvo nadležno za poslove rada.

Sindikati se upisuju u registar u skladu sa zakonom i drugim propisima.

XIII KOLEKTIVNI UGOVORI

1. Predmet i oblik kolektivnog ugovora

Član 131

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

Kolektivni ugovor zaključuje se u pismenom obliku.

2. Vrste kolektivnih ugovora

Član 132

Kolektivni ugovor može da se zaključi kao opšti, posebni i pojedinačni.

Član 133

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

Član 134

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

Član 135

Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuje se kod poslodavca.

3. Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora

Član 136

Kolektivni ugovor zaključuju poslodavac ili reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat.

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju.

Ako se u toku pregovora iz stava 2 ovog člana ne postigne sporazum za zaključivanje kolektivnog ugovora, učesnici su dužni da obrazuju arbitražu za rešavanje spornih pitanja.

Arbitraža iz stava 3 ovog člana obrazuje se najkasnije u roku od 30 dana od dana započinjanja pregovora za zaključivanje kolektivnog ugovora.

Sastav, način rada i dejstvo odluke arbitraže iz stava 3 ovog člana sporazumno utvrđuju učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora.

Član 137

Reprezentativnost sindikata, u smislu ovog zakona, određuje se:

- 1) upisom u registar, u skladu sa zakonom i drugim propisom;
- 2) prema broju članova na osnovu pristupnica.

Član 138

Reprezentativnim sindikatom za zaključivanje kolektivnog ugovora kod poslodavca smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 15% zaposlenih kod poslodavca.

Reprezentativnim sindikatom za zaključivanje kolektivnog ugovora na nivou Republike, odnosno jedinice teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih u grani ili delatnosti za koju se zaključuje kolektivni ugovor, odnosno ukupnog broja zaposlenih za zaključivanje kolektivnog ugovora koji se odnosi na sve zaposlene na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

Član 139

Reprezentativnim udruženjem poslodavaca, u smislu ovog zakona, smatra se udruženje poslodavaca u koje je učlanjeno najmanje 10% poslodavaca u grani ili delatnosti za koju se zaključuje kolektivni ugovor, odnosno ukupnog broja poslodavaca na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

Član 140

Ako nijedan od sindikata ne ispunjava uslove reprezentativnosti u smislu čl. 137 i 138 ovog zakona, odnosno udruženje poslodavaca iz člana 139 ovog zakona, sindikati, odnosno poslodavci mogu zaključiti sporazum o udruživanju radi učestvovanja u zaključivanju kolektivnog ugovora.

Član 141

U slučaju spora o reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca u smislu čl. 137 do 139 ovog zakona, odlučuje sud, u skladu sa zakonom, u roku od osam dana.

Član 142

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

Član 143

Poseban kolektivni ugovor za granu, grupaciju, odnosno delatnost zaključuju reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca.

Poseban kolektivni ugovor za teritoriju jedinice teritorijalne autonomije i lokalne samouprave zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat.

Član 144

Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i javne službe zaključuje osnivač ili organ koga on ovlasti i reprezentativni sindikat.

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

Član 145

Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuju reprezentativni sindikat kod poslodavca i direktor.

Ako u zaključivanju kolektivnog ugovora iz stava 1 ovog člana učestvuje više reprezentativnih sindikata obrazuje se odbor za pregovore.

Članove odbora iz stava 2 ovog člana određuju reprezentativni sindikati.

U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnog ugovora iz stava 1 ovog člana reprezentativni sindikat je dužan da ostvari saradnju sa sindikatom u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih kod poslodavca, radi izražavanja interesa zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

Član 146

Pojedinačni kolektivni ugovor za javna preduzeća i javne službe zaključuje osnivač ili organ koji on ovlasti, reprezentativni sindikat kod poslodavca i direktor.

4. Ovlašćenje za pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora

Član 147

Ako u zaključivanju kolektivnog ugovora za teritoriju Republike, odnosno jedinice teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave učestvuje više reprezentativnih sindikata, odnosno više reprezentativnih udruženja poslodavaca, obrazuje se odbor za pregovore.

Članove odbora iz stava 1 ovog člana određuju reprezentativni sindikati, odnosno reprezentativna udruženja poslodavaca.

Član 148

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

5. Primena kolektivnih ugovora

Član 149

Kolektivni ugovor se neposredno primenjuje i obavezuje sve poslodavce koji su u vreme zaključivanja kolektivnog ugovora članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora.

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

Ministar nadležan za poslove rada može, ako postoji opravdani interes, radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Republici, da odluči da se kolektivni ugovor ili pojedine njegove odredbe primenjuju i na poslodavce koji nisu učestvovali u zaključivanju kolektivnog ugovora ili nisu naknadno pristupili.

Pri donošenju odluke iz stava 3 ovog člana ministar će zatražiti mišljenje od potpisnika kolektivnog ugovora čija se primena proširuje.

Odluka iz stava 3 ovog člana objavljuje se u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Član 150

Pojedinačni kolektivni ugovor obavezuje i zaposlene kod poslodavca koji nisu članovi sindikata, potpisnika kolektivnog ugovora.

6. Važenje i otkaz kolektivnog ugovora

Član 151

Kolektivni ugovor može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme.

Član 152

Kolektivni ugovor prestaje da važi istekom vremena na koje je zaključen.

Važenje kolektivnog ugovora može se produžiti sporazumom učesnika, koji se zaključuje najkasnije 30 dana pre isteka važenja kolektivnog ugovora.

Važenje kolektivnog ugovora zaključenog na neodređeno vreme može prestati sporazumom svih učesnika ili otkazom, na način utvrđen tim ugovorom.

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

Po isteku roka iz stava 4 ovog člana, kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici kolektivnog ugovora drukčije ne sporazumeju.

7. Rešavanje sporova

Član 153

Ako nastane spor u postupku zaključivanja, odnosno izmena i dopuna kolektivnog ugovora, spor se rešava mirnim putem.

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

Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike.

Sastav i način rada arbitraže uređuje se kolektivnim ugovorom.

Član 154

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

8. Registracija kolektivnih ugovora

Član 155

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

9. Objavljivanje kolektivnog ugovora

Član 156

Kolektivni ugovor zaključen za teritoriju Republike Srbije, jedinice teritorijalne autonomije i lokalne samouprave objavljuje se u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Način objavljivanja drugih kolektivnih ugovora utvrđuje se tim kolektivnim ugovorima.

XIV NADZOR

Član 157

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

Član 158

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

Poslodavac je dužan da, najkasnije u roku od 15 dana od dana dostavljanja rešenja iz stava 1 ovog člana, obavesti inspekciju rada o izvršenju rešenja.

Član 159

Inspektor rada zabraniće obavljanje delatnosti poslodavcu:

- 1) ako sa zaposlenim nije zaključio ugovor o radu ili drugi ugovor u smislu ovog zakona (član 16 i čl. 124 do 126);
- 2) ako nije podneo prijavu na obavezno socijalno osiguranje;
- 3) ako nije isplatio zaradu, odnosno minimalnu zaradu, a raspolagao je sredstvima za isplatu na računu (čl. 81 i 84);
- 4) ako nije isplatio zaradu u novcu, osim u slučaju iz člana 31 ovog zakona.

Zabrana obavljanja delatnosti iz stava 1 ovog člana traje do otklanjanja nepravilnosti.

Član 160

Organizacija nadležna za poslove platnog prometa dužna je da, najkasnije do kraja tekućeg meseca, obavesti nadležnog inspektora rada o poslodavcima koji nisu izvršili isplatu zarade, odnosno minimalne zarade za prethodni mesec.

Obaveštenje iz stava 1 ovog člana dostavlja se inspektorima rada prema sedištu poslodavca.

Član 161

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

Član 162

Ako inspektor rada nađe da je odlukom poslodavca očigledno povređeno pravo zaposlenog, na zahtev zaposlenog odložiće svojim rešenjem izvršenje te odluke, ako je zaposleni poveo radni spor - do donošenja pravnosnažne odluke suda.

Protiv konačnog rešenja inspekcije rada iz stava 1 ovog člana ne može da se pokrene upravni spor.

Član 163

Žalba na rešenje iz čl. 159 i 162 ovog zakona ne odlaže izvršenje rešenja.

XV KAZNENE ODREDBE

Član 164

Novčanom kaznom od 100.000 do 200.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- 1) ako ne organizuje rad na način kojim se obezbeđuje zaštita života i zdravlja zaposlenih (član 64 stav 2);
- 2) ako ne obezbedi posebnu zaštitu zaposlenom mlađem od 18 godina i zaposlenoj ženi, zaštitu materinstva, kao i prava po osnovu nege deteta u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 67 do 75);
- 3) ako zaposlenom ne isplati naknadu zarade i naknadu troškova (čl. 85 do 89);
- 4) ako zaposlenom otkáže ugovor o radu suprotno odredbama ovog zakona (član 101);
- 5) ako do dana prestanka radnog odnosa zaposlenom ne izvrši isplatu svih dospelih zarada i drugih primanja (član 106);
- 6) ako donese odluku o udaljenju zaposlenog suprotno odredbama ovog zakona (čl. 109 i 110);
- 7) ako ne postupi po rešenju inspektora rada u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 158, 159 i 162);

8) ako sprečava inspektora rada u vršenju inspekcijskog nadzora, odnosno na drugi način onemogućava vršenje inspekcijskog nadzora.

Novčanom kaznom od 50.000 do 100.000 dinara za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se poslodavac koji je privatni preduzetnik.

Novčanom kaznom od 7.000 do 10.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1 ovog člana i direktor, odnosno drugo odgovorno lice kod poslodavca.

Član 165

Novčanom kaznom od 50.000 do 100.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- 1) ako pozove na odgovornost predstavnika zaposlenih koji postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom (član 10);
- 2) ako zaposlenom odredi prekovremeni rad suprotno odredbama ovog zakona (član 37);
- 3) ako zaposlenom uskrati pravo na godišnji odmor (čl. 53 i 55);
- 4) ako zaposlenom koji je ostvario pravo na mirovanje radnog odnosa uskrati pravo da se vrati na rad (član 63);
- 5) ako zaposlenom ne obezbedi obavljanje poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti, odnosno drugog odgovarajućeg posla (član 78).

Novčanom kaznom od 10.000 do 50.000 dinara za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se poslodavac koji je privatni preduzetnik.

Novčanom kaznom od 5.000 do 7.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1 ovog člana i direktor, odnosno drugo odgovorno lice kod poslodavca.

Član 166

Novčanom kaznom od 10.000 dinara kazniće se na licu mesta poslodavac sa svojstvom pravnog lica i poslodavac koji je privatni preduzetnik:

- 1) ako ne obezbedi vreme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor (čl. 48 do 51);
- 2) ako zaposlenom ne dostavi obračun zarade (član 91);
- 3) ako zaposlenom ne isplati, odnosno isplati novčanu naknadu suprotno članu 107 ovog zakona;

4) ako zaposlenom uskrati pravo na otpremninu (član 117);

5) ako zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu (član 128).

Novčanom kaznom od 1.000 dinara za prekršaj iz stava 1 ovog člana, kazniće se i direktor, odnosno drugo odgovorno lice kod poslodavca.

Novčanu kaznu iz st. 1 i 2 ovog člana naplaćuje inspektor rada na licu mesta.

XVI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 167

Zaposleni koji su do dana stupanja na snagu ovog zakona zasnovali radni odnos ugovorom o radu u skladu sa propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona, nisu u obavezi da ponovo zasnuju radni odnos zaključivanjem novog ugovora o radu.

Član 168

Zaposleni koji na dan stupanja na snagu ovog zakona nije u celini iskoristio godišnji odmor za 2001. godinu, ima pravo da godišnji odmor za tu godinu koristi po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 169

Zaposleni koji na dan stupanja na snagu ovog zakona koristi plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo, kao i zaposleni koji je ostvario pravo na mirovanje radnog odnosa ima pravo da odsustvuje sa rada po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Zaposleni koji u smislu stava 1 ovog člana koristi neplaćeno odsustvo, pravo na zdravstveno osiguranje ostvaruje u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

Član 170

Zaposlena žena, otac deteta, usvojitelj ili staratelj, koji na dan stupanja na snagu ovog zakona koriste porodiljsko odsustvo utvrđeno po propisima koji su važili do dana stupanja na snagu ovog zakona, imaju pravo da to odsustvo nastave da koriste po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Lica iz stava 1 ovog člana koja na dan stupanja na snagu ovog zakona odsustvuju sa rada ili rade sa polovinom punog radnog vremena u smislu člana 81 Zakona o radnim odnosima ("Službeni glasnik RS", br. 55/96 i 28/2001), imaju pravo da odsustvuju sa rada, odnosno rade sa polovinom punog radnog vremena do isteka roka za koje im je to pravo utvrđeno nalazom nadležnog zdravstvenog organa.

Usvojilac deteta mlađeg od pet godina života, koji je pravo na odsustvo sa rada ostvario u smislu člana 84 Zakona o radnim odnosima, ima pravo da odsustvuje sa rada do isteka roka za koje mu je to pravo priznato.

Član 171

Zaposleni koji je na dan stupanja na snagu ovog zakona privremeno sprečen za rad zbog bolesti, ima pravo na naknadu zarade za vreme i u visini utvrđenoj propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 172

Disciplinski postupak koji nije pravnosnažno okončan do dana stupanja na snagu ovog zakona, okončaće se po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 173

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

Član 174

Zaposleni koji na dan stupanja na snagu ovog zakona koristi pravo na otkazni rok, ima pravo da ostane na radu do isteka otkaznog roka utvrđenog po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 175

Odredbe čl. 137 do 141 ovog zakona primenjuju se do donošenja posebnih propisa.

Član 176

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

Član 177

Ovlašćuje se ministar nadležan za poslove rada da donese podzakonska akta kojima će propisati:

1) način i postupak registrovanja ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i poslova kućnog pomoćnog osoblja (član 32);

2) sadržinu radne knjižice, način unošenja podataka u radnu knjižicu i način vođenja registra o izdatim radnim knjižicama (član 128);

3) način upisa u registar sindikata (član 130 stav 4);

4) način i postupak registrovanja kolektivnih ugovora (član 155).

Član 178

Ovlašćuje se ministar nadležan za poslove društvene brige o deci da donese podzakonski akt kojim će se bliže odrediti uslovi, postupak i način ostvarivanja prava na odsustvo sa rada radi posebne nege deteta (član 71).

Ovlašćuje se ministar nadležan za poslove rada i ministar nadležan za poslove zdravlja da sporazumno donesu podzakonski akt kojim će propisati način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju (član 80).

Član 179

Do donošenja podzakonskih akata iz člana 177 ovog zakona, ostaju na snazi:

1) Pravilnik o upisu sindikalnih organizacija u registar ("Službeni glasnik RS", br. 6/97, 33/97, 49/2000 i 18/2001).

2) Pravilnik o radnoj knjižici ("Službeni glasnik RS", broj 17/97);

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

Član 180

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi:

1) Zakon o radnim odnosima ("Službeni glasnik RS", br. 55/96 i 28/2001);

2) Pravilnik o bližim elementima ugovora o radu ("Službeni glasnik RS", broj 10/97);

3) Pravilnik o arbitraži za radne sporove ("Službeni glasnik RS", broj 2/97);

4) Pravilnik o kriterijumima za utvrđivanje neophodne pojačane majčine nege deteta do tri godine života ("Službeni glasnik RS", br. 23/92 i 1/93);

5) Uredba o utvrđivanju seoskih naselja na teritoriji grada Beograda ("Službeni glasnik RS", broj 3/97);

6) Pravilnik o sadržini obrasca za obračun minimalne zarade ("Službeni glasnik RS", broj 31/2001);

7) Pravilnik o obrascu za obračun i isplatu zarada i drugih primanja zaposlenih ("Službeni glasnik RS", broj 31/2001).

Član 181

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