

- ako se ne vrati na radno mesto u roku od 15 dana od dana isteka roka za plaćeno odsustvo,
- ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog sprečenosti za rad,
- ako odbije da zaključi Aneks Ugovora o radu.

Klauzula o zabrani konkurencije

Zakonom je predviđena mogućnost zabrane konkurencije poslodavcu od strane zaposlenog. Ova zabrana ogleda se u tome što se Ugovorom o radu mogu utvrditi poslovi koje zaposleni ne može da obavlja u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica. Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni mogu da ugovore zabranu konkurencije i naknadu štete i po prestanku radnog odnosa.

Obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad

Zakon o radu izričito propisuje da je zaposleni dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i očekivano trajanje sprečenosti za rad. Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog.

Zaštita prava i interesa radnika

Zaposleni imaju pravo na slobodno sindikalno organizovanje. Sindikat je nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju, radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih interesa.

Poslodavac je dužan da sindikatu obezbedi tehničko-prostorne uslove i pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

SLUŽBA PRAVNE POMOĆI

Služba pravne pomoći se nalazi u holu zgrade uprave grada Kragujevca, Trg slobode 3 i u 8 gradskih kancelarija na teritoriji grada.

Služba pravne pomoći - tel: 034 306 292
 Gradska kancelarija STRAGARI – tel: 034 522 084
 Gradska kancelarija STANOVO – tel: 034 310 215
 Gradska kancelarija AERODROM – tel: 034 305 516
 Gradska kancelarija ŠUMARICE – tel: 034 501 267
 Gradska kancelarija STARA RADNIČKA KOLONIJA – tel: 034 310 056
 Gradska kancelarija LEPENICA – tel: 034 305 640
 Gradska kancelarija PIVARA – tel: 034 383 890
 Gradska kancelarija BELOŠEVAC – tel: 034 381 447

Službi se možete obratiti i preko elektronske pošte na:
prpomoc@gmail.com

Zvanična internet prezentacija
www.pravna-pomoc.org



SERBIA



ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Ugovor o radu

Akt kojim se zasniva radni odnos je Ugovor o radu koji se zaključuje u pismenom obliku. Ugovor o radu zaključuju zaposleni i direktor, odnosno preduzetnik. Zaključivanje Ugovora o radu vrši se pre stupanja zaposlenog na rad. Ugovor može biti zaključen na neodređeno ili određeno vreme.

Ugovor o radu mora da sadrži sledeće elemente:

- naziv i sedište poslodavca,
- ime i prezime zaposlenog i mesto njegovo prebivališta, odnosno boravišta,
- vrsta i stepen stručne spreme zaposlenog,
- vrsta i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja,
- mesto rada,
- način zasnivanja radnog odnosa /na određeno ili neodređeno vreme/,
- trajanje Ugovora o radu na određeno vreme, dan početka rada,
- radno vreme /puno, nepuno ili skraćeno/,
- novčani iznos osnovne zarade i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade za rade, uvećane zarade i drugih primanja,
- rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ostvaruje pravo,
- pozivanje na Kolektivni ugovor, odnosno Pravilnik o radu,
- trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

Probni rad

Lice koje zasniva radni odnos sa probnim radom ima sva prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa. Probni rad nije uslov za zasnivanje radnog odnosa, već za njegov opstanak, što znači da se radni odnos u ovakvom slučaju zasniva pod raskidnim uslovom.

Neophodno je da procena uspešnosti probnog rada bude data pre njegovog isteka.

Radni odnos na određeno vreme

Radni odnos na određeno vreme zasniva se na vreme čije je trajanje unapred određeno kada su u pitanju: sezonski poslovi, rad na određenom projektu, povećanje obima posla koje traje u određenom periodu.

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

Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Za poslove za koje su propisani posebni uslovi rada, Ugovor o radu može da se zaključi samo ako zaposleni ispunjava uslove rada na tim po-slovima. Zaposleni može da radi na poslovima sa povećanim rizikom samo na osnovu prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima.

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Zakonom o radu predviđena je mogućnost zasnivanja radnog odnosa za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, odnosno kod kuće. Za obavljanje ovih poslova zaključuje se Ugovor o radu.

Radni odnos sa kućnim osobljem

Zakonom o radu propisana je mogućnost zasnivanja radnog odnosa sa kućnim pomoćnim osobljem. Ugovor se zaključuje u pisanom obliku. Specifičnost je mogućnost ugovaranja isplate dela zarade u naturi.

Aneks Ugovora o radu

U toku rada zaposlenog može nastati potreba za izmenom uslova rada koji su ugovoreni između njega i poslodavca kod koga je zaposlen. Izmena Ugovora o radu vrši se zaključenjem Aneksa Ugovora o radu.

Uz ponudu za zaključivanje Aneksa ugovora o radu poslodavac je dužan da zaposlenom u pismenom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi i da ukaže na pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude.

Zaposleni je dužan da se o dostavljenoj ponudi izjasni u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Ako se zaposleni ne izjasni o ponudi za zaključenje Aneksa Ugovora o radu u roku koji je odredio poslodavac, smatra se da je ponudu odbio. Ukoliko zaposleni prihvati ponudu za zaključivanje Aneksa Ugovora o radu, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog Ugovora.

Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje

Zakonom je propisana obaveza poslodavca da zaposlenom, kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenja novog načina i organizacije rada, omogućiti obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje. Istovremeno je propisana i dužnost zaposlenog da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad.

Ova zakonska norma treba da podstakne praksu permanentnog osposobljavanja zaposlenih za kvalitetno izvršavanje poslova, u skladu sa potrebama procesa rada.

Opšta zaštita zaposlenih

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

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

Zarada zaposlenog





Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. Zarada zaposlenog se utvrđuje pri svakoj isplati. Isplata zarade se vrši najmanje jedanput mesečno. Zarada se isplaćuje unazad, jer se samo na taj način mogu uzeti u obzir svi elementi potrebni za njen obračun. Zarada se sastoji od zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca. Prilikom svake isplate zarade poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi njen obračun.

Otkaz od strane zaposlenog

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Otkaz od strane poslodavca

Poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu:

-  ako ne ostvaruje rezultate rada,
-  ako svojom krivicom učini povredu radne dužnosti,
-  ako ne poštuje radnu disciplinu,
-  ako učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom,