

plata
penzija
otkaz
staž
zakon
zaštita
prevenција
ugovor
o radnim odnosima
minimalac
tehnološki višak
zdravstveno osiguranje

pitanja i odgovori



USAID
OD AMERIČKOG NARODA



zakon o radnim odnosima

pitanja i odgovori

Nezavisno udruženje novinara Srbije

Resavska 28/II
11000 Beograd

Urednik:

Dragan Banjac

Autori:

Maja Vasić-Nikolić
Dragan Lazarević
Snežana Đokić
Slobodan Kremenjak
Jovana Tomić

Dizajn:

Ana Dokučević

Tiraž: 500

avgust 2010.

Ovaj priručnik napisan je zahvaljujući podršci građana SAD preko Američke agencije za međunarodni razvoj (USAID), u okviru programa podrške medijima, koji se sprovodi u saradnji sa IREX-om.

Izneti stavovi pripadaju isključivo autoru i ne predstavljaju nužno zvaničan stav USAID-a ili Vlade SAD.

- U mom ugovoru sa medijem nalazi se klauzula o konkurenciji. Šta to u praksi znači i kakav uticaj može da ima na moj honorarni rad u drugim medijima?

Za honorarni rad u drugim medijima neophodna je, pre svega, saglasnost poslodavca. Vaše kolege često svoj honorarni rad obavljaju pod pseudonimom.

Zabrana konkurencije može da se predvidi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca dođe do saznanja, važnih poslovnih informacija i tajni. Ugovorom o radu utvrđuje se i teritorijalno važenje zabrane konkurencije, u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi. Ako ste prekršili zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od vas zahteva naknadu štete.

Ugovorom se mogu odrediti uslovi zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa i taj ugovor ne može da bude duži od dve godine po prestanku radnog odnosa. Ovakva zabrana konkurencije može se ugovoriti ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

- S obzirom na prirodu posla koji obavljam kao novinar u televizijskoj stanici, da li postoji način da moj obim posla bude definisan? Od mene se zahteva da radim 10 sati dnevno, često i subotom. Kakve su mi šanse za ostvarivanje prava iz radnog odnosa u pogledu naknade za prekovremeni rad?

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: pravilnik) utvrđuju se organizacioni delovi kod poslodavca, vrsta poslova, vrsta i stepen stručne spreme i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima. Pravilnik donosi poslodavac ukoliko ima više od 5 zaposlenih.

Ugovor o radu koji svaki zaposleni zaključuje s poslodavcem kao obavezni element sadrži vrstu i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja, u toku radnog vremena koje može biti puno, nepuno ili skraćeno

radno vreme. Prema zakonu, ako nije drugačije određeno, puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno.

Na zahtev poslodavca zaposleni je dužan 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).

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno, niti duže od četiri časa dnevno po zaposlenom. Zaposleni za prekovremeni rad ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to najmanje 26% od osnovice.

Za prekršaj kazniće se poslodavac sa svojstvom pravnog lica novčanom kaznom od 600.000 do 1.000.000 dinara ako zaposlenom odredi prekovremeni rad suprotno odredbama koje se odnose na prekovremeni rad. Pored ovoga, zaposlenom je uvek na raspolaganju mogućnost pokretanja redovnog sudskog postupka u kojem će od poslodavca tužbom potraživati isplatu zarade za prekovremeni rad. U tom slučaju je bitno da zaposleni ima dokaz da je radio prekovremeno, u vidu evidencije prisutnosti na poslu i slično. Uz postojanje odgovarajućih dokaza sud bi doneo odluku u korist zaposlenih.

- Radio sam po ugovoru u kojem je pisalo da zarađujem minimalac. Saznao sam da mi na to nisu uplaćivali doprinose i tužio sam poslodavca. Na koji način mogu da dokažem kolika mi je bila plata u to vreme?

Ukoliko je u ugovoru naveden minimalac teško ćete dokazati da ste zarađivali više od toga, naročito ako vam je taj iznos isplaćivan preko računa. Za slučaj postojanja potpisanih priznanica, koje ukazuju na razliku u isplati između minimalca i stvarne zarade, mogli biste s njima pokušati.

- Čemu služi obračun zarade i da li poslodavac ima obavezu davanja obračuna svojim zaposlenima?

Obračun zarade služi da biste uvek znali kolika vam je bruto zarada.

Postoji zakonska obaveza poslodavca da svakog meseca, bez obzira na to da li će je isplatiti, dostavi obračun zarade zaposlenog. Uz obračun koji je poslodavac obavezan da dostavi zaposlenom za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade, poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena. Obračun zarade, odnosno naknade zarade, poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi najkasnije do kraja meseca za prethodni mesec.

Uz ovaj obračun, u slučaju neisplaćivanja zarada, pred sudom se lako dokazuje visina zarade. Nepoštovanje obaveze dostavljanja obračuna predstavlja prekršaj poslodavca sa svojstvom pravnog lica koji je kažnjiv novčanom kaznom od 600.000 do 1.000.000 dinara.

- U ugovoru koji imam s medijem često se spominje pravilnik o radu koji niko do sada nije video. Kakav je dokument u pitanju?

Pravilnikom o radu utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa. Kada kod poslodavca nije obrazovan sindikat, odnosno kada se ne donosi Kolektivni ugovor, poslodavac donosi Pravilnik o radu koji najčešće ne daje veća prava zaposlenima od prava predviđenih Zakonom o radu, tako da sam Pravilnik ne može mnogo da pomogne zaposlenima, ali bi svakako trebalo da budu upoznati s njegovom sadržinom.

- Čuo sam da treba biti član sindikata pre svega zbog toga što štiti članove od otkaza. Je li to istina?

Zakonom o radu ustanovljenim obavezama poslodavca, između ostalih ustanovljena je obaveza poslodavca da zatraži mišljenje sindikata u slučajevima utvrđenim zakonom, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan sindikat od predstavnika koga odrede zaposleni. U skladu sa tim poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u slučaju iz člana 179. tač.

1) - 6)¹ Zakona o radu, zaposlenom dostavi pisano upozorenje na postojanje razloga o otkazu ugovora o radu i da isto upozorenje dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član, odnosno predstavniku zaposlenih, koji je dužan da svoje mišljenje dostavi najkasnije pet dana od dana dostavljanja upozorenja.

Savetuje se zaposlenima da budu članovi sindikata zbog toga što je prestanak rada, odnosno rešenje o prestanku rada, komplikovanija procedura za poslodavca. Često u praksi poslodavci zanemare dužnost traženja mišljenja od sindikata, pa zbog tog formalnog nedostatka, odnosno greške u proceduri, zaposleni mogu pred sudom da dobiju spor protiv poslodavca.

- Poslodavca smo prijavili Inspekciji rada, ali ona deluje nezainteresovano, štaviše čekamo već tri meseca da postupi po prijavi. Šta nam preostaje kao moguća opcija?

Ukoliko inspekcija rada nije postupila po vašoj prijavi napišite *urgenciju* ili se *pritužbom* obratite Republičkoj inspekciji kao drugostepenom organu.

- Čuo sam da postoji razlika u tretiranju poslodavca ako ne uplaćuje plate i ako ne uplaćuje doprinose. Zašto je to tako i kako to utiče na mene i kolege kojima nisu uplaćivani doprinosi već četiri meseca? Da li mogu da se prijavljuju na tendere ako imaju krivičnih prijava ili nisu plaćali doprinose?

Poreska policija je, barem se u praksi tako pokazuje, zainteresovanija za poslodavce koji ne uplaćuju doprinose. Inspekcija rada neuplaćivanje plata i doprinosa tretira na isti način. U novije vreme inspekcija rada, osim sudu za prekršaje, prijave šalje i poreskoj policiji.

¹ Zakon o radnim odnosima možete naći na sajtu Narodne skupštine Republike Srbije <http://www.parlament.gov.rs/content/lat/akta/zakoni.asp>

Poslodavci se mogu prijaviti na tendere i u slučaju da imaju krivičnih prijava, ili kada nisu uplaćeni doprinosi zaposlenim, ali njihove prijave se ne uzimaju u obzir, odnosno automatski se odbacuju.

- Priča se o novom zakonu o mobingu, ali ne i šta to praktično znači za one koji trpe zlostavljanje na poslu – da li i dalje treba da prolazimo kroz mučenje dokazivanja da smo bili zlostavljani?

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu stupa na snagu u septembru 2010. godine i njime je uvedena značajna promena u načinu dokazivanja da je do zlostavljanja došlo. Ovim zakonom uveden je takozvani sistem inkvizicije - sada poslodavac mora da dokaže da nije izvršio zlostavljanje na radu, a ne podnosilac prijave.

- Da li postoje različiti načini brojanja dana u sudskim postupcima kada su u pitanju procesi po osnovi Zakona o radnim odnosima. Šta to, praktično, znači?

Da bi se podnela tužba po osnovu Zakona o radu (rok je 90 dana od dana primanja rešenja o otkazu) treba poštovati računanje rokova utvrđenih zakonom. To, praktično, znači - ako rok ističe u nedelju tužba mora biti podneta u subotu. Dakle, suprotno ostalom računanju, rok se ne pomera za ponedeljak.

U tih 90 dana računaju se i subote i nedelje i državni praznici.

- Poslodavac odbija da postupi po sudskoj presudi. Šta da radim?

Ukoliko poslodavac odbije da postupi po sudskoj presudi, to predstavlja krivično delo i treba podneti krivičnu prijavu. Krivična prijava se podnosi kada presuda postane pravnosnažna i izvršna, što znači da se više ne može napadati žalbom i kada prođe rok koji je ostavljen poslodavcu da izvrši presudu. Krivično delo zastareva za dve godine.

Ukoliko je izvršnom ispravom, pravnosnažnom i izvršnom presudom, poslodavac dužan da zaposlenog vrati na rad, zaposleni može sudu na čijem području poslodavac ima sedište podneti predlog za izvršenje radi

vraćanja zaposlenog na rad u roku od 30 dana od dana kada je zaposleni stekao pravo da, prema pravilima Zakona o izvršnom postupku, podnese predlog za izvršenje. Izvršenje se u ovom slučaju sprovodi izricanjem novčane kazne poslodavcu i odgovornom licu (za pravna lica u iznosu od 30.000,00 do 1.500.000,00 dinara). Novčana kazna se može ponovno izreći, u povećanom iznosu, ako poslodavac ne postupi po ponovljenom nalogu suda. Izricanje i izvršenje kazne ponavljajuće se sve dok lice na koje se odnosi ne postupi u skladu sa odlukama suda, a najviše do desetostrukog iznosa prve izrečene novčane kazne). Zaposleni koji podnese predlog da bude vraćen na posao može podneti predlog za naknadu izgubljene zarade od pravnosnažnosti presude do ponovnog vraćanja na rad. Naknada ove mesečne zarade određuje se u iznosu koji bi zaposleni ostvario da je bio na radu.

- Firma je bankrotirala. Za poslednjih godinu i po dana nismo dobili plate i nisu nam uplaćivani doprinosi. Imamo li pravo na naplatu potraživanja?

Postoji bitna razlika između stečaja i likvidacije. Pretpostavljam da je reč o stečaju. Ukoliko ima stečajne mase koju čini celokupna imovina poslodavca u zemlji i inostranstvu (nekretnine, novčana sredstva, inventar i slično), plate i doprinose treba da prijavite i iz sredstava koja nastanu prodajom celokupne imovine poslodavca (npr. prodajom inventara – kamera, kompjutera, nekretnina – prostorija, zgrada, zemlje), naplatićete svoja potraživanja prema poslodavcu srazmerno sredstvima koja se ostvare navedenom prodajom celokupne imovine poslodavca, odnosno prodajom poslodavca kao pravnog lica.

- Da li u slučaju privatizacije jednu godinu nema otpuštanja i koliko godina nema promene delatnosti?

Kada je privatizacija u pitanju tačno je da godinu dana nema otpuštanja niti promene delatnosti, ali u svakom slučaju mogli biste od novog vlasnika ili Agencije za privatizaciju da tražite na uvid ugovor ili deo ugovora

koji se odnosi na status zaposlenog. Ukoliko do otpuštanja dođe, to se mora prijaviti Agenciji za privatizaciju koja će reagovati na odgovarajući način.

- **Kakva je obaveza poslodavca u slučaju neiskorišćavanja godišnjeg odmora i u slučaju otkaza?**

Ukoliko niste iskoristili godišnji odmor poslodavac je dužan da vam izda potvrdu o tome ili da vam isti plati. Potvrdom o neiskorišćenom odmoru, ukoliko u roku od 30 dana zasnujete radni odnos kod drugog poslodavca, novom poslodavcu dokazujete da niste koristili godišnji odmor određeni broj dana, kada stižete pravo da preostali godišnji odmor iskoristite.

- **Dobio sam upozorenje pred otkaz u kojem je navedena lista „grehova“ za koju svi znaju da je neistinita. Rečeno mi je da na nju moram da odgovorim. Da li time prihvatam odgovornost?**

Zaposleni ima pravo da odgovori na upozorenje i da opravda ili ospori navode iz upozorenja. Naš savet, utemeljen na praksi, je da na ovo upozorenje svakako odgovorite. Ukoliko zaposleni ne odgovori na upozorenje poslodavac će mu otkazati ugovor o radu, ali pred sudom zaposleni ima pravo da dokazuje neosnovanost otkaza. Da li će zaposleni dobiti sudski spor zavisi od dokaza koji budu priloženi.

- **Danas sam saznao da mi firma nije uplaćivala staž poslednjih godina. Šta da radim, koje su mi opcije?**

U današnje vreme nije redak slučaj da poslodavci ne poštuju zakonsku obavezu koja se odnosi na uplatu poreza i doprinosa i obavezno osiguranje zaposlenih, penzijsko-invalidsko i zdravstveno. U praksi se javljaju razne situacije: pojedini poslodavci vrše uplate retroaktivno s kamatama, pojedini sukcesivno, poneki samo za zaposlene koji idu u penziju i slično. (Od 30. juna 2009. godine postoji problem sa zdravstvenim knjižicama koje ne mogu da se dobiju bez uplate poreza i doprinosa.)

Svaki zaposleni sa radnom knjižicom i ličnim brojem iz lične karte može dobiti stanje svog staža i kod nadležne službe penzijsko-invalidskog osiguranja. Tom prilikom treba tražiti izvod ili listing.

Nakon provera i utvrđivanja stanja, ukoliko poslodavac nije izmirio obaveze, uvek postoji mogućnost zaštite prava pred sudom. Slučaj možete prijaviti i inspekciji rada. Ovo nije popularna opcija zbog toga što niko ne želi da radi u firmi koju u isto vreme tuži. Znači, rešenje je ili čekati da poslodavac sam retroaktivno izmiri svoje dugove po nalogu inspekcije rada, ili firmu tužiti sudu.

- Posle privatizacije novina dobio sam otkaz i otkrio da mi firma nije uplaćivala staž i zdravstveno šest meseci. Šta da radim?

Prema odredbama Zakona o radu koji reguliše ovu materiju stari vlasnik (poslodavac prethodnik) dužan je da novog vlasnika (poslodavca sledbenika) potpuno i istinito obavesti o pravima i obavezama iz opšteg akta i ugovora o radu koji se prenose.

Stari vlasnik medija dužan je da o prenošenju ugovora o radu na novog vlasnika pisanim putem obavesti zaposlene čiji se ugovor o radu prenosi. Ako zaposleni odbije prenos ugovora o radu, ili se ne izjasni u roku od pet dana od dana dostavljanja obaveštenja iz prethodnog stava, stari vlasnik može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

Novi vlasnik je dužan da primenjuje opšti akt starog vlasnika najmanje godinu dana od dana promene poslodavca, osim ako pre isteka tog roka istekne vreme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod originalnog vlasnika, ili ako kod novog vlasnika bude zaključen novi kolektivni ugovor.

U konkretnom slučaju ne vide se razlozi za otkaz ugovora o radu - da li je u pitanju tehnološki višak ili neki drugi razlog - ali u svakom slučaju sva prava iz radnog odnosa, i pravo na uplatu „staža“ (poreza i doprinosa na zarade zaposlenih za sve vreme trajanja radnog odnosa), mogu se ostvariti u postupku pred nadležnim sudom pod-

nošenjem tužbe protiv novog poslodavca koji vam je dao otkaz. Naravno da se, u slučaju nezakonitog otkaza, može podneti i tužba sudu za vraćanje na posao.

- **S obzirom na trenutnu praksu (često čujem da poslodavci ne uplaćuju staž zaposlenima), ne znam da li bi mi bilo korisnije da staž uplaćujem sama ili da se nadam da to obavlja poslodavac?**

Ako ste u radnom odnosu kod poslodavca onda je njegova obaveza da vama, i drugim zaposlenima, uplaćuje poreze i doprinose za obavezno PIO osiguranje. Čest je slučaj da upravo poslodavci ne izvršavaju svoju osnovnu obavezu – uplatu na visinu neto zarade, pa čak ni na minimalac određen zakonom. Tada zaposleni ne može da uplaćuje ni dopunsko osiguranje.

Nezavisno udruženje novinara Srbije (NUNS) nudi opciju samostalnog uplaćivanja staža. Uslove i način ostvarivanja ovog prava možete saznati od NUNS-a direktno ili čitanjem odgovora na druga pitanja u ovoj brošuri.

- **Htela bi da uplaćujem staž samostalno i ostvarim zdravstveno osiguranje. Kakva je procedura i koja dokumenta su mi potrebna za ovaj proces?**

Samostalno uplaćivanje staža jedna je od usluga koju NUNS nudi svojim članovima. Da biste pokrenuli proces potrebno je da dođete u prostorije NUNS-a, Resavska 28/II, s potvrdom izdatom od strane medija na memorandumu. U potvrdi mora pisati da ste u mediju angažovani, kao i da se potvrda izdaje radi ostvarivanja prava na samostalno uplaćivanje staža sa tačno određenim datumom početka uplaćivanja.

NUNS će vam potom izdati neophodne potvrde koje ćete odneti u PIO i poresku upravu na teritoriji opštine na kojoj vam se nalazi prebivalište.

Ukoliko želite da uplaćujete zdravstveno osiguranje posle procedure u NUNS-u i odlaska u poresku upravu, sa izdatim dokumentima morate

otići u zdravstveno u opštini prebivališta, gde će vam biti izdata zdravstvena knjižica.

- Čuo sam da pojedine godine „koštaju“ različito prilikom uplate staža retroaktivno? Gde mogu da dobijem više informacija o tome?

Prošle godine je doneta odluka o izjednačavanju cena godina pri retroaktivnoj uplati staža. Savetujemo vam da pogledate sajt Fonda za penziona i invalidsko osiguranje PIO www.pio.rs ili da se, kada ste u Beogradu, raspitate lično u Nemanjinoj ulici.

Za lokalne ogranke Fonda za penziona i invalidsko osiguranje pogledajte web-stranicu PIO.

- Da li samostalno uplaćivanje staža preko NUNS-a znači da to udruženje plaća za svoje članove kao, recimo, kod umetničkih udruženja?

Ne. NUNS samo izdaje potvrde potrebne za realizaciju ovog prava. Novac se uplaćuje lično.

- Već nekoliko godina samostalno uplaćujem staž i hteo bih da prestanem. Šta treba da preduzmem?

Ukoliko želite da prestanete sa samostalnim uplaćivanjem staža morate doći u kancelariju NUNS-a gde će vam biti izdata odjava s tačnim datumom prestanka uplaćivanja. Potom odjavu morate odneti u PIO i poresku upravu u opštini prebivališta.

Ukoliko se ne odjavite prema proceduri, a prekinete sa uplaćivanjem staža, mogu vam biti zaračunate kamate.

- Imam autorski ugovor i angažovan sam u redakciji. Pošto nisam stalno zaposlen ne znam kako da izvadim zdravstvenu knjižicu.

Ukoliko ste na autorskom ugovoru i želite da izvadite zdravstvenu knjižicu morate popuniti prijavu za zdravstveno koja se može uzeti u filijalama

pošte. Obratite pažnju na deo obrasca koji mora da popuni poslodavac. Sa ovom prijavom, kopijom ugovora (obavezno ponesite original da date na uvid) i potvrdom da poslodavac uplaćuje zdravstveno idite u zdravstveno u opštini u kojoj imate prebivalište.

- **Angažovana sam preko autorskog ugovora i istekla mi je važnost zdravstvene knjižice. Kako mogu da je produžim?**

Za produžavanje važnosti zdravstvene knjižice potrebna vam je fotokopija ugovora i original koji ćete dati na uvid, kao i potvrda redakcije s kojom imate autorski ugovor da vam uplaćuje zdravstveno osiguranje. S tim potvrdama idite u Zdravstveno u opštini u kojoj imate prebivalište.

Veoma je korisno pogledati sajt PIO <http://www.pio.rs>, kao i njihovu stranicu sa pitanjima i odgovorima <http://www.pio.rs/sr/lt/pitanja-odgovori/>

- **Radim honorarno u jednom dnevnom listu. Već osam meseci nisam dobio ni dinara na ime honorara. Nemam nikakav ugovor. Kako mogu da naplatim svoje potraživanje?**

U skladu sa članom 32, stav 2, Zakona o radu, ukoliko poslodavac ne zaključi sa zaposlenim ugovor o radu smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme. Možete se obratiti najpre inspekciji rada, a zatim i pred sudom tužiti poslodavca za isplatu neisplaćene zarade.

- **Ponuden mi je honorarni posao u lokalnom mediju. Čuo sam da je poslodavac nekorektan kada su u pitanju uplata staža i redovna isplata zarada. Ugovor je prilično uopšten i potpisivanje mi se čini krajnje formalnim, samo 'onako'?**

Potreba za novcem primorava da prihvatamo i rešenja kojima nismo zadovoljni. Možda, uz malo sreće, novi poslodavac prema vama bude darežljiviji. Naravno, budite na oprezu kada zaključujete ugovor. Pročitajte odgovore na sva ovde postavljena pitanja.

- Vlasnik mi je obećao posao ali mi je na potpis dao ugovor prema kojem se primam na određeno vreme i u kojem nema ni slova o novčanoj naknadi. Da li da tražim da se ide u detalje, precizira da me prima na neodređeno kao što smo se dogovorili i da li da tražim da preciziramo cenu rada?

Prema Zakonu o radu ugovor o radu, pored brojnih elemenata koje po zakonu mora da sadrži, mora imati i elemente kao što su *način zasniivanja radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme)*, kao i novčani iznos osnovne zarade i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog. Insistirajte da se u ugovoru nađe i novčani iznos zarade, kao i rokovi za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo. Sve ovo je potrebno kako biste kasnije mogli lakše da ostvarite zaštitu svojih prava iz radnog odnosa na sudu.

- Da li mogu da budem proglašen za tehnološki višak ukoliko sam na bolovanju?

Možete da budete proglašeni za tehnološki višak čak i ako ste na bolovanju.

- Upravo mi je dostavljeno rešenje o prekidu radnog odnosa zbog tehnološkog viška. Kakva su moja prava?

Pre davanja rešenja o tehnološkom višku poslodavac mora da donese program rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: program) ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme. Program se donosi u saradnji s Nacionalnom službom za zapošljavanje i sadrži: 1) razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih; 2) ukupan broj zaposlenih kod poslodavca; 3) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih koji su višak i poslove koje obavljaju; 4) kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih; 5) mere za zapošljavanje - premeštaj na druge

poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme, ali ne kraće od polovine punog radnog vremena, i druge mere; 6) sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih; 7) rok u kojem će biti otkazan ugovor o radu.

Sindikata je dužan da dostavi mišljenje na predlog programa u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga programa.

Republička organizacija nadležna za zapošljavanje dužna je da poslodavcu dostavi predlog mera radi sprečavanja ili smanjenja broja otkaza ugovora o radu, kao i da obezbedi prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, samozapošljavanje i druge mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

Saglasno članu 153. Zakona o radu poslodavac je dužan da donese program za rešavanje viška zaposlenih ako proglašava tehnološkim viškom najmanje: 1) 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme; 2) 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vreme; 3) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vreme².

U ostalim slučajevima nema obavezu da donosi program, već samo da isplati otpremninu zaposlenima. Takođe moraju biti poštovani određeni kriterijumi, odnosno ne može neko biti proglašen tehnološkim viškom zbog trudničkog bolovanja, porodijskog odsustva, nege deteta.

Pri proglašavanju nekoga za tehnološki višak ne mora se dokazivati da je prestala potreba za njegovim/njenim radnim mestom, već poslodavac sistematizacijom ukida to radno mesto i nema pravo da sledećih 6 meseci zaposli nekoga na ukinuto radno mesto.

² Program je dužan da donese i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u okviru perioda od 90 dana, iz razloga navedenih u stavu 1 ovog člana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

Pre otkaza ugovora o radu poslodavac mora zaposlenom isplatiti otpremninu u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu. Otpremnina ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu za prvih deset godina provedenih u radnom odnosu, i $\frac{1}{4}$ zarade zaposlenog za svaku narednu navršenu godinu rada u radnom odnosu preko 10 godina provedenih u radnom odnosu.

- U firmi su mi tokom razgovora kao otkazni rok ponudili da radim još jedan mesec, plus da imam mesec dana plaćenog odmora, posle čega mi prestaje radni odnos. S obzirom na to da sam u firmi već 13 godina, mislim da imam pravo na više. Šta da radim?

Kada je u pitanju otkazni rok Zakon o radu stvari reguliše na sledeći način: zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zbog toga što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti (u smislu člana 179, tačka 1, Zakona o radu) ima pravo i dužnost da ostane u radu u trajanju od najmanje mesec dana, najduže tri meseca (otkazni rok) i to:

- mesec dana ako je navršio 10 godina staža osiguranja,
- dva meseca ako je navršio preko 10 do 20 godina staža osiguranja i
- tri meseca ako je navršio preko 20 godina radnog staža osiguranja.

Otkazni rok teče od narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu. Ukoliko želite da proverite koji je vaš slučaj, saberite ukupan staž upisan u vašu radnu knjižicu.

- Otkrila sam da sam trudna, a plašim se da to saopštim poslodavcu da ne bih dobila otkaz. Kakva su moja prava kada su u pitanju trudničko bolovanje i porodiljsko odsustvo?

Čestitamo! Nema potrebe za strahom. Zakon o radu predvideo je čitav niz odredaba koje se odnose na zaštitu materinstva.

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

Zaposlena žena prve 32 nedelje trudnoće ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, kao što ne može da radi prekovremeno i noću u toku poslednjih osam nedelja trudnoće.

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena zaposlenoj ženi za vreme trudnoće, samo uz potpisanu saglasnost zaposlene.

Porodiljsko odsustvo (pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja), kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, iznosi ukupno 365 dana.

Zaposlena žena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj. Porodiljsko odsustvo traje do tri meseca od dana porođaja, a po isteku ovog odsustva zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva.

Najbitnije od svega je da poslodavac ne može da Vam otkáže ugovor o radu za vreme trudničkog i porodiljskog odsustva. Samo ukoliko ste zaključili Ugovor na određeno vreme radni odnos može da prestane istekom roka za koji je zasnovan.

Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta zaposlena žena ima pravo na naknadu zarade u skladu sa Zakonom, u procentu od 100% samo u Beogradu, gde grad finansira ostalih 35%. U Republici za vreme trudničkog odsustva trudnice imaju pravo na 65% zarade, a za vreme porodiljskog odsustva 100%.

Po povratku na posao porodilju može sačekati otkaz ako bude proglašena za tehnološki višak.

- U proteklih 20 godina radio sam u više različitih medija i sada želim da se penzionišem. Neki od medija u kojima sam radio u međuvremenu su ugašeni. Kako da dobijem potvrdu da sam tamo radio ako nemaju formalno-pravnog naslednika?

Nije vam potrebna nikakva potvrda. Vreme koje ste proveli na radu, to jest, bili u radnom odnosu, upisano je u vašu radnu knjižicu bez obzira na to ko je u određenom periodu bio vaš poslodavac. Postavlja se pitanje da li po Zakonu ispunjavate jedan od dva uslova za penziju. Sa radnom knjižicom i JMBG brojem možete otići u PIO u Nemanjinu ulicu u Beogradu i tamo ćete dobiti tačne podatke o tome - šta je sa vašim stažom, da li vam neki poslodavac nije uplaćivao PIO poreze i doprinose za penzijski staž i slično.

Ako postoji pravna služba kod poslednjeg poslodavca, ona bi mogla da vam pomogne. Možete se obratiti poslodavcu-gazdi ili barem pravnoj službi (ukoliko postoji), ili nekom trećem licu koje bi moglo da pomogne u prevazilaženju problema ili iznalaženju valjanog načina da se urede sporni odnosi.