

**ВОДИЧ КРОЗ
РАДНА ПРАВА МЛАДИХ
ПОЈАВЕ КОЈЕ ИХ УГРОЖАВАЈУ
И ДОСТУПНЕ МЕХАНИЗМЕ ЗАШТИТЕ**



РИЈЕЧ УРЕДНИКА

Драги читаоци,

Водич кроз радна права младих, појаве које их угрожавају и механизми заштите, настао је из потребе да са вама подијелимо како информације о радним правима које посједујемо, тако и лична искуства и примјере са којима смо се и сами сретали, а све са једним циљем - да допринесемо стварању радног окружења у коме ће се свако од вас осјетити задовољно, испуњено, пословно и лично остварено и поштовано.

Полазећи од тога да млади људи често нису свјесни својих права и обавеза у радном окружењу, настојали смо да направимо једну концизну и разумљиву синтезу сувопарних правних дефиниција чије читање често прескачемо сматрајући их досадним и неразумљивим, да би се потом испоставило да су у великој мјери утицале на наш положај у раду.

Упознавање са садржајем ове брошуре неће вам увијек бити најомиљенија, нити најзабавнија активност на свијету. Ипак, немојте је заобилазити јер вам може отворити очи по питању коришћења слободних дана, могућности за напредовање, дати вам смјернице како да се изборите са појавама које вас у радном окружењу чине напетим и незадовољним, и још много тога.

И коначно, олакшаће вам да на једном мјесту дођете до низа корисних информација, без листања закона, уговора, правилника или додатних извора информисања. Када се на послу нађете у некој недоумици – покушајте. Отворите је и велике су шансе да ће садржати одговор за којим трагате.

Водич је настао као дио пројекта „Права у раду, рад на правима“ базираном на партнерству са синдикатима управе и правосуђа, и зато се конкретно односи на младе запослене у јавном сектору. Ипак, интенција нам је да наставимо са активностима и информације понудимо и младима из других сектора и зато вас у име конзорцијума позивам да пратите наше даље дјеловање.

За почетак, уживајте у читању, а сваки од партнера стоји вам на располагању за додатне савјете и подршку када су у питању права младих у раду!

Ваша, Александра Кнежевић



ПРЕДГОВОР

Писати предговор брошуре која за циљ има да заинтересује младе људе за учење озбиљне, тешке, па можемо слободно рећи, и досадне теме као што је радно право сигурно је један од најтежих задатака који сам добио у читавој новинарско-портпаролској каријери.

Није једноставно одабрати тему и језик којим се обраћамо младима. Да пишем у жаргону, мало ми више и не приличи; да се држим строго пословно-правног рјечника, нећете прочитати ни прву, а камоли следећих 50 и кусур страна...

Заинтересованост за неку општу тему или вијест подразумјева да јавни интерес стављамо наспрот лично. Будимо реални, човек је фокусиран на свој мали свијет и властите циљеве, вријеме потрошено на информисање о потребама и проблемима друштва најчешће сматра изгубљеним. Искрено, нове генерације, којима и сам припадам, себе високо вреднују. На пиједестал смо дигли шта? Зна се - одмор, забаву, дружење, видео игре, одлазак у куповину, добру клопу, кафану и друге занимације. У суштини, било шта прије учења. Да не буде забуне, није ово никаква критика, нема ни потребе јер је све то потпуно нормално за једну младу особу.

Можда је онда најбољи рецепт држати се оне мисли Душка Радовића коју ћу мало карикирати: „За младе треба писати као за старе, али само мало боље“.

На самом почетку ове наше мале синдикалне школе желимо да вам кажемо да смо дали све од себе да тешки правни материјал прилагодимо и учинимо га бар мало занимљивијим. Читав тим који је радио на изради имао је два циља. Први - да вам омогући знање, а други - да вас претвори у борца за права радника.

Зато, хајде да се сви из улога правника, економиста, инжењера, замислимо у улози боксера. Боксера, преко пута кога у рингу стоји његов послодавац (признаћете да је сад ситуација доста занимљивија). Ипак вас морам разочарати, не, нећете се песничити са шефом, цаба сте се понадали, овим приручником обучићемо вас на који начин да правно блокирате све ударце испод појаса.

Да ли вас је шеф икада послао по кафу? Врло могуће да јесте. А, јесте ли знали да је то врста мобинга? Врло могуће да нисте. Колико често вам досадни Перо из рачуноводства каже како имате „добре ноге“? Не, драге моје даме, то није комплимент вашим ногама, иако сам сигуран да су добре, то је сексуално узнемиравање. У току рада на машини, компјутеру или нечему трећем, уређај се покварио. Шеф је, наравно, одлучио да вама одбие од плате, а ви сте прихватили, иако је опрема стара, али били сте одговорни? Следећег пута нећете!

На крају, ако писац ових редова може да буде мало личан. Живот сам почео мало пред рат у Босни и Херцеговини, у не баш тако доброј финансијској ситуацији (није најбољи почетак, сложићете се). За наставак лоше ситуације побринуо сам се лично кроз неуредан средњошколски живот. Ипак, све то вријеме имао сам једну добру навику која ме је на крају, испоставља се, довела овдје где сам сада.

Читао сам, стално сам читао. Није било важно да ли се ради о праву, занимљивим чињеницама из свијета науке, стриповима или саставу сапуна који сам користио у то вријеме. Све то читање ми је помогло да завршим факултет, запослим се и кренем другима да помажем. Прочитајте и ви ово што смо вам припремили, вјерујте на ријеч - има корисних ствари.

Никола Видачковић

ШТА СУ ТО РАДНА ПРАВА И ГДЈЕ ИХ ПРОНАЋИ?





ШТА СУ ТО РАДНА ПРАВА И ГДЈЕ ИХ ПРОНАЋИ?

Знате ли шта је и ко нам кроји радно право? Гдје пронаћи информације за ово, једно од основних људских права, које чини трећину наших живота? Да, да – трећину живота. Заиста вриједи сазнати.

Радно право је самостална грана правног система и њен основни задатак је да регулише правне норме које се тичу радноправног односа. Радно право обухвата скуп правила којим се регулишу радно правни односи, правне установе и правни односи који настају приликом успостављања или прекида рада запосленог, као и посебне мјере заштите које држава обезбјеђује свим лицима која су у правном односу. У правној науци произилази да радно право регулише радно правне норме милиона запослених у свијету и регулатор је материјалног и социјалног положаја, те је самим тим његов значај – правни, економски, политички и социјални.

Извори радног права су општи правни акти којима се регулишу правни односи у раду и у вези са радом. Извори права односе се на неодређен број случајева и субјеката права, а држава гарантује њихову примјену. Извори радног права дијеле се по разним критеријумима, према доносиоцу и према поријеклу. Према поријеклу, могу бити унутрашњи (национални, домаћи) и извори међународног права. Према доносиоцу, разликујемо хетерономне и аутономне изворе радног права. Хетерономни су: Устав, закони (о раду, заштита на раду, о инспекцији рада, о штрајку, о остваривању права и запошљавању, итд).

Ове изворе утврђује држава. Аутономне доносе послодавци у договору са синдикатима или самостално, и најзначајнији су колективни уговори, правилници о раду и друга општа акта послодавца, као и уговор о раду.



II ШТА ЈЕ РАДНИ ОДНОС?





II ШТА JE РАДНИ ОДНОС

Односи нас одређују. Обично волимо сами да их уређујемо, а у случају радних односа имамо и помоћ закона и различитих прописа, али кад је потребно и заштиту.

Радни однос је однос између послодавца и радника који се заснива закључивањем уговора о раду, одлуком о пријему, рјешењем о распоређивању и одређивању плате, одлуком о избору и именовању и другим правним основима уређеним посебним законом.

✓ Ступањем радника на рад по једном од наведених правних основа радник остварује права и извршава обавезе из радног односа. Ступање на рад је укључивање радника у процес рада.

✓ Уколико се радник не појави на радном мјесту у дану када је то утврђено уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос. Међутим, то не важи у случају да се није појавио из оправданих разлога или се тако договорио са послодавцем.

✓ Радни однос се најчешће заснива закључивањем уговора о раду, чији су форма и садржај прописани законом.

✓ Уговор се закључује у писаној форми и сматра се закљученим када га потпишу радник и лице овлашћено за представљање и заступање послодавца.

✓ Уговор се закључује прије ступања на рад и послодавац је дужан да примјерак овјереног уговора о раду уручи раднику прије ступања на рад.



II.1. Радни однос и друге форме радног ангажовања

Да би однос између послодавца и радника уопште био радни однос он мора бити:

✓ двостран (однос послодавац радник)

✓ добровољан (сагласна изјава воља)

✓ исказан кроз обавезу личног обављања послова

✓ субординиран (радник је дужан да поштује правила организације рада, правила унутрашњег пословања и радну дисциплину, и има обавезу извршавања налога и упутстава послодавца)





II.2. Рад ван радног односа

Разне врсте заједница постоје, па и у раду.

Радник може бити ангажован и без заснивања радног односа, најчешће путем:

- ▶▶ Уговора о дјелу
- ▶▶ Уговора о привременим и повременим пословима
- ▶▶ Уговора о стручном оспособљавању и усавршавању
- ▶▶ Уговора о допунском раду, те разним врстама уговора о трансферу знања, менаџерским пословима и другим модалитетима који се не сматрају радним односом.

Лица која су ангажована по основу ових уговора, нису у радном односу и на њих се не примјењују одредбе које се односе на заштиту права радника. Ова лица немају право на:

- ✗ Накнаду током боловања
- ✗ Дневне, недјељне и годишње одморе
- ✗ Право у вези са прековременим радом
- ✗ Породиљско одсуство
- ✗ Плаћена и неплаћена одсуства
- ✗ Заштиту од неједнаког поступања
- ✗ Плату (него евентуално само на накнаду)



У циљу изигравања законских обавеза, послодавци често прибјегавају различитим врстама радног ангажовања које представља рад ван радног односа. Иако су ови модалитети радног ангажмана прописани законима и нису забрањени, они најчешће представљају вид злоупотребе радноправних обавеза. Слиједи неколико кратких дефиниција о врстама уговора ван радног односа, али вриједи их имати при руци. Увијек треба знати шта вам нуде и шта потписујете да се послје не бисте кајали.

II.2.1. Уговор о дјелу

Уговор о дјелу је формалан (писана форма), двострано обавезан, којим се извршилац посла обавезује да ће за потребе наручиоца посла обавити одређени посао, а наручилац се обавезује да му за то плати уговорену накнаду. Ови уговори се најчешће закључују за послове једнократне природе.

Код уговора о дјелу је наглашена самосталност и независност извршења посла за разлику од радног односа гдје важи начело подређености. Начело подређености значи да је радник несамосталан у раду, обавља га под непосредним упутствима и налозима послодавца и обавља га у радно вријеме.

Када је радник ангажован путем уговора о дјелу онда не прима мјесечну плату него накнаду за обављени посао.



Послодавац може са одређеним лицем да закључи Уговор о дјелу ради обављања послова који су ван дјелатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.



Примјер из праксе: У пракси су честе злоупотребе уговора о дјелу, као што је иначе случај када говоримо о раду ван радног односа. На примјер, радник се ангажује за рад у оквиру дјелатности предузећа, али се са њим не закључује уговор о раду како би требало и не заснива радни однос, већ се закључује Уговор о дјелу.

Млади новинари, такозвани хонорарци, често су ангажовани и по основу Уговора о дјелу иако обављају исте послове као новинари у радном односу, односно основне дјелатности и послодавца. Оваквим поступањем ангажованом раднику ускраћују бројна права и привилегије која би имао у радном односу (одсуства, право на паузу у току рада, право на годишњи одмор, право на накнаду трошкова превоза и сл.), а послодавац се ослобађа обавеза из радног односа.

Свако ко мисли да су му на овакав начин ускраћена права може да се обрати инспекцији рада или да покрене судски поступак. Опет, да би се „успјело“ у таквом спору треба имати адекватне доказе и уложити адекватно вријеме, финансије и енергију.

Зато су превенција и едукација о сопственим правима и обавезама увијек најбољи начин да се та права заштите. Савјестан послодавац ће гледати да не врши овакве злоупотребе уговора, а са друге стране особа која се ангажује путем уговора о дјелу претходно ће се информисати о свом статусу, као и правима и обавезама које проистичу из уговора о дјелу уколико се њиме обавезе.

II.2.2. Уговор о обављању привремених и повремених послова

Привремени послови су краткотрајни, континуирани послови, док се код повремених послова рад не обавља у континуитету. За обављање ове врсте послова може се закључити уговор о раду на одређено вријеме или уговор о обављању привремених и повремених послова који представљају рад ван радног односа.

За разлику од уговора о дјелу, уговор о привременим и повременим пословима може се закључити и за обављање послова који су у оквиру претежне дјелатности послодавца.

Уговор о привременим и повременим пословима се закључује када постоји потреба за обављањем посла у краћем временском периоду, углавном ради замјене одсутног запосленог или усљед повећаног обима посла. Најчешће се закључује за обављање сезонских послова током одређеног периода у години (на примјер у пољопривреди за бербу воћа, у угоститељству за ангажовање хотелског особља).



Уговор о привременим и повременим пословима је временски ограничен.

Максималан број радних дана у једној календарској години на који се може закључити овај уговор прописан је законом. При том се узима у обзир укупан збир радних дана, без обзира на број радних часова у току једног дана. Временски период на који се закључује уговор односи се на одређене послове, а не на особу која обавља послове.

Дакле, за послове који су по природи такви да трају краће и не представљају послове за које се закључује уговор о раду, послодавац може да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова и то са: незапосленим лицем, радником који ради непуно радно вријеме - до пуног радног времена, чланом омладинске или студентске задруге, корисником старосне пензије.

Примјер из праксе: У пракси је заузет став да послодавац не крши одредбе Закона о раду ако истом раднику након истека прописаног броја радних дана у календарској години понуди нови уговор о привременим и повременим пословима, али за друге послове који су такође по природи такви да не трају дуже од наведеног прописаног броја радних дана у календарској години.

II.2.3. Уговор о стручном оспособљавању и уговор о стручном усавршавању

Послодавац може да закључи уговор о стручном оспособљавању са лицем ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита кад је то законом или другим прописом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци. Рад по овом уговору рачуна се у радно искуство као услов за рад на одређеним пословима. Стицање радног искуства је основни смисао овог ангажовања.

Под велом економске кризе, постаје уобичајно да се умјесто уговора о приправничком стажу (којим се остварују сва права из радног односа) закључују неки од модалитета уговора којима се омогућава стицање радног искуства потребног за самосталан рад у струци или за полагање испита у струци. Ови видови радног ангажовања без закључивања класичног радног односа су различите врсте уговора о стручном оспособљавању и усавршавању.

Овим врстама уговора уређује се рад ван радног односа, послодавац може (НЕ МОРА) да обезбеди новчану накнаду (НЕ ПЛАТУ) и друга права из радног односа. Новчана накнада из ове врсте уговора не сматра се платом.

Такође, послодавац може да закључи уговор о стручном усавршавању са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за вријеме утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.

II.3. Радни однос на неодређено вријеме

Заједно до краја живота, сви маштају о томе када се ради о запослењу.

Радни однос се по правилу заснива на неодређено вријеме, односно на вријеме чије трајање није унпријед одређено. Осим овог основног облика радног



постоји читав низ других облика радног односа: радни однос на одређено радно вријеме, радни однос за обављање приправничког стажа, радни однос са непуним радним временом, скраћеним радним временом итд.

НАПОМЕНА: Упркос оваквим и сличним законским рјешењима, у пракси се често дешава да се уговор о раду закључује на одређено вријеме. Нераговање радника у одговарајућем року и непокретање механизма заштите права најчешће резултира престанком радног односа када истекне рок на који је радни однос заснован. Одлуку којом се утврђује да је радни однос на одређено вријеме постао радни однос на неодређено вријеме могу донијети, ако су испуњени законом прописани услови, само послодавац и надлежни суд у случају спора.

II.4. Радни однос на одређено вријеме

Не морају све везе трајати доживотно. Исто је и у послу, само је у овој сфери стриктно одређено у којим случајевима је то дозвољено, па можете да се добро припремите за разлаз или борбу.

Послодавац и радник могу закључити уговор о раду на одређено вријеме:

- ▶▶ уколико је трајање посла унапријед одређено објективним разлозима који су оправдани роком,
- ▶▶ извршењем тачно одређеног посла или
- ▶▶ наступањем одређеног догађаја.

Најчешћи разлози за уговор на одређено су: замјена привремено одсутног радника до његовог повратка, рад на пројекту чије је трајање унапријед одређено или до завршетка пројекта.

Радни однос радника заснован на одређено вријеме престаје по самом закону истеком времена на које је заснован.

НАПОМЕНА: Ако је радник засновао радни однос на одређено вријеме мимо случајева када то закон допушта, сматра се да је засновао радни однос на неодређено вријеме. У овом случају постоји правна фикција о постојању радног односа на неодређено вријеме. Дакле, уколико је уговор о раду закључен супротно одредбама закона, уколико у уговору није назначено вријеме





трајања или основ за закључење уговора на одређено вријеме, сматра се да је радни однос закључен на неодређено вријеме, под условима и на начин утврђен законом.

Ако послодавац са радником не закључи уговор о раду прије ступања на рад, сматра се да је радник засновао радни однос на неодређено вријеме даном ступања на рад.

Радни однос државног службеника на одређено вријеме не може да прерасте у радни однос на неодређено вријеме. Ово су императивне одредбе уређене посебним законом, те се на наведене раднике не може примјенити правило о прерастању радног односа са одређеног на неодређено вријеме, као ни фикција о заснивању радног односа на неодређено вријеме.



Државни службеник по правилу заснива радни однос на неодређено вријеме. Радни однос који је заснован на неодређено вријеме може да престане само у законом предвиђеним случајевима.

II.4.1. Пробни рад радника

Не, оцјењивање не престаје завршетком школовања, наставља се и на послу кроз пробни рад, али уз иста права као да сте у радном односу. Није ли вам то поправило расположење? Основна сврха пробног рада је да послодавац провјери способности радника за рад на одређеном радном мјесту.

Пробни рад може се уговорити уговором о раду или посебним уговором о пробном раду, а максимално трајање пробног рада је утврђено законом. Послодавац је дужан да сваком раднику под овим уговором за вријеме његовог трајања обезбједи стручни надзор и праћење његовог рада ради оцјењивања. Оцјена се даје по поступку утврђеним колективним уговором или правилником о раду, а коначна оцјена резултата даје се послодавцу по истеку пробног рада.

Уколико је радник задовољио услове током пробног рада закључује са послодавцем уговор о раду.

Послодавац, као и радник, има право да откаже уговор о пробном раду и прије истека рока на који је уговор закључен. У случају да то уради послодавац, дужан је да одлуку о отказу писмено образложи и уручи раднику.

Радник током трајања пробног рада има сва права из радног односа, у складу са пословима радног мјеста које обавља за вријеме пробног рада. Раднику који не задовољи на пословима током пробног рада престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором.



Негативне појаве: Овај модалитет рада се често злоупотребљава. Радници се обично труде да задовоље потребе рада, остају прековремено и често обављају послове испод својих квалификација, да би на крају послодавац оцијенио њихов рад незадовољавајућим. Имајући у виду да је ово модалитет радног односа са кратким роком трајања, радник за то вријеме не испуни услове за коришћење годишњег одмора, што одговара несавјесним послодавцима.

II.4.2. Приправници

Није лако бити приправник, али и то мјесто доноси одређена права – овдје ћете сазнати која. Приправници су лица која први пут заснивају радни однос како би стекли потребно радно искуство за рад у одговарајућој струци, односно како би се оспособили за самосталан рад.

Током приправничког стажа, приправник има право на:



- ✓ плату (најмање у висини 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду),
- ✓ накнаду трошкова и друга примања и
- ✓ сва друга права из радног односа (одмор, одсуства) у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Вријеме трајања приправничког стажа зависи од степена стручне спреме. Овај рад се обавља по приправничком програму који припреми послодавац и најчешће се након истог полаже приправнички испит на којем се провјерава његова способност за самосталан рад.

У пракси приправницима се најчешће ускраћује:

- ✗ право на годишњи одмор,
- ✗ право на одсуства и
- ✗ право на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад.



Да ли се у приправнички стаж урачунава и вријеме када је приправник био привремено спријечен за рад усљед околности као што су трудноћа, породично одсуство, одсуство са рада због њега члана уже породице, итд?

Не, суштина приправничког стажа је да се приправник оспособи за самосталан рад у временском периоду који је прописан законом, колективним уговором или другим општим актом. Суштина приправничког стажа јесте стицање радног искуства у одговарајућем трајању које је



потребно да би се приправник оспособио за самосталан рад у одговарајућем степену образовања. Период привремене спријечености за рад не урачунава се у вријеме трајања уговора о приправничком стажу.

II.5. Радни однос на радном мјесту са повећаним ризиком

Не кажу дабе „100 људи, 100 ћуди“, па тако и рад са странкама може бити ризичан по ваше здравље. Знали сте то? Нисте? Е, сада ћете сазнати.

Радно мјесто са повећаним ризиком је радно мјесто утврђено актом о процјени ризика на коме и поред потпуно примјењених мјера заштите и здравља на раду, постоје околности које могу да их угрозе. Радна мјеста са повећаним ризиком могу бити утврђена због специфичних ризика по здравље запослених у приватном сектору и у државној служби. На примјер, рад са странкама може бити повећан ризик за здравље запослених.

Радник распоређен на таквом радном мјесту има право на:

- ▶ Средства и опрему за личну заштиту на раду у складу са посебним ризицима
- ▶ Рад са скраћеним радним временом
- ▶ Превентивни и периодични љекарски преглед о трошку послодавца
- ▶ Одговарајућа увећања трајања годишњег одмора прописана законом и колективним уговором
- ▶ Додатне паузе и прекиде рада као мјеру превенције повреда на раду и настанка обољења
- ▶ Увећање плате за вријеме обављања послова са повећаним ризиком у складу са одредбама колективног уговора.

НАПОМЕНА: На радна мјеста са повећаним ризиком могу бити распоређени само радници који испуњавају посебне здравствене услове за рад на тим мјестима. У сваком случају, на овим пословима не могу да буду распоређени радници млађи од 18 година, труднице и мајке дојиље. На радним мјестима са скраћеним радним временом забрањен је прековремени рад јер се сваким продужавањем такве врсте рада озбиљно угрожава здравље радника.

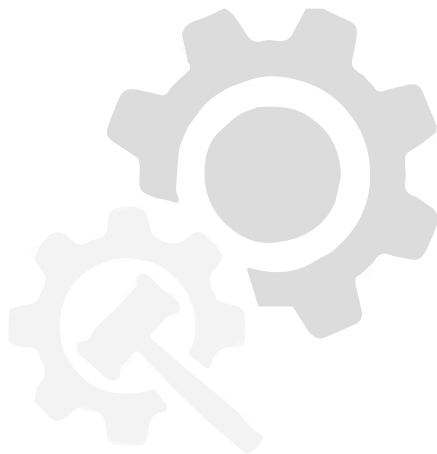




Дужина скраћеног радног времена утврђује се на основу извршене процјене ризика и стручне анализе службе медицинског рада. Запослени који ради на радном мјесту са повећаним ризиком има право на мјере безбједности и здравља на раду утврђене актом о процјени ризика, као и скраћено радно вријеме и увећање трајања годишњег одмора.

Примјер из праксе: Радник ради на радном мјесту са повећаним ризиком – радио-релејни објекат, али му није одређено скраћено радно вријеме, иако је по природи самог посла изложен изузетно неповољним условима рада (рад у издвојеној радној јединици, електромагнетно зрачење и сл). Радник оболијева од системске болести везивног ткива, али не успјева да докаже узрочну везу између обољења и посла који обавља. Исти губи радну способност, тешко обољева и остварује право на инвалидску пензију. Скраћењем радног времена могла се смањити експозиција зрачењу и спасити здравље радника.

Примјер из праксе: Радник ради на радном мјесту у специјалној затворској болници. Иако је имао право на скраћење радног времена, руководилац државног органа није донио одлуку о скраћеном радном времену, сматрајући да су у потпуности примјењене одговарајуће мјере безбједности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, те да у конкретном случају не постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог. Радник обољева од психосоматских обољења (анксиозност, депресија и др), али не успјева да докаже узрочну везу између обољења и посла који обавља. Исти губи радну способност, тешко обољева и остварује право на инвалидску пензију. Скраћењем радног времена могло се спасити здравље радника и продужити његов радни стаж, што би била обострана корист и за запосленог и за послодавца који би избјегао запошљавање новог радника, његово обучавање и прилагођавање.



III ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА ПРИЈЕ ОТПОЧИЊАЊА РАДА





III ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА ПРИЈЕ ОТПОЧИЊАЊА РАДА

Све Вам пише у уговору – потпис овдје, овдје и... овдје, није довољна информација од послодавца.

Послодавац је обавезан да радника информише о:

- ✓ правима, дужностима и одговорностима
- ✓ условима за утврђивање плата
- ✓ платама
- ✓ условима рада
- ✓ начину заштите права радника
- ✓ општем стању и перспективи послодавца и дјелатности
- ✓ плановима за будући развој
- ✓ перспективи радног односа
- ✓ условима рада и заштите на раду
- ✓ свим активностима у вези са утврђивањем престанка потребе за радом радника
- ✓ могућностима за рјешавање његовог радно-правног статуса



Раднику се мора омогућити да се упозна са:

- ✓ прописима о радним односима
- ✓ прописима о заштити на раду
- ✓ правима и обавезама који произилазе из закона, колективних уговора, правилника о раду и других аката којима се уређују његова права и обавезе



Иако је обавеза послодавца да информише радника о његовим правима, обавезама и начинима заштите његових права, ове обавезе се често спроводе само да се задовољи форма. У овим првим корацима у радном односу синдикат игра кључну улогу, те одмах по закључењу уговора о раду исти приступа раднику, информише га о његовим правима и обавезама и уводи га у свијет рада и синдикалног дјеловања.

Примјер из праксе: Радница је примљена у радни однос без да јој је уручен уговор о раду. Послије три мјесеца рада жели да раскине радни однос јер јој послодавац касни са платом. Отказ уговора о раду најављује послодавцу и у међувремену сазнаје да јој је радни однос већ престао неколико дана раније. У овом случају послодавац је закључио уговор о пробном раду без информисања раднице о њеним правима и обавезама. Не само да радница није поучена о својим правима и обавезама, него јој није ни уручен примјерак уговора о раду прије ступања на рад.

Уговор о раду је формалан уговор, писана форма је услов пуноважности уговора. Законом је прецизирана обавеза послодавца да уговор са запосленим закључи у најмање три примјерка од којих један обавезно предаје запосленом, што је у случају неизвршења санкционирано новчаном казном за правно лице и одговорно лице у правном лицу. Потреба праксе је условила прописивање ове обавезе с обзиром да не мали број послодаваца то није чинио, ускраћујући на тај начин радницима права и могућности њихове заштите.



IV РАДНО ВРИЈЕМЕ РАДНИКА





IV РАДНО ВРИЈЕМЕ РАДНИКА

Према облицима рада разликују се:

- ▶▶ Пуно радно вријеме
- ▶▶ Рад краћи од пуног радног времена (непуно радно вријеме, скраћено радно вријеме, рад са половином пуног радног времена)
- ▶▶ Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад и прерасподјела радног времена)

Према раздобљу обављања рада разликују се: дневни и ноћни рад.

Радно вријеме радника је временско раздобље у којем је **радник обавезан да обавља послове према упутствима послодавца, на мјесту где се његови послови обављају или другом мјесту које одреди послодавац.**

Вријеме које радник проведе обављајући послове по позиву послодавца сматра се радним временом, независно од тога обавља ли их у мјесту које је одредио послодавац или у мјесту које је одабрао радник.

Да ли се дежурство сматра радним временом?



Према наведеној дефиницији и према тумачењу коју је дао Европски суд правде, дежурство се сматра радним временом, док се раздобље приправности, односно вријеме у којем је радник приправан да се одазове позиву послодавца за обављање послова ако се покаже таква потреба при чему се не налази на радном мјесту, не сматра радним временом. Ипак, за вријеме приправности радник има право на надокнаду плате, а вријеме приправности и висина накнаде уређује се посебним прописом, колективним уговором или уговором о раду.

Радним временом не сматра се вријеме у којем је **радник приправан да се одазове позиву послодавца за обављање послова** ако се покаже таква потреба, при чему се радник не налази на радном мјесту. Вријеме приправности и висина накнаде уређује се посебним прописом, колективним уговором или уговором о раду.

Уколико би се приправност обављала на радном мјесту, таква приправност би улазила у радно вријеме. Према томе, да ли ће се приправност признати као дио радног времена или не зависи од мјеста гдје се приправност обавља.



Да ли се вријемеведено на службеном путовању сматра радним временом?

Службено путовање има карактер редовног рада, односно редовног радног времена. Вријеме које радник проведе изван мјеста на којем се његови послови редовно



и ако је на конкретан задатак упућен од стране послодавца сматра се редовним радним временом.

IV.1. Пуно радно вријеме

„Вријеме је релативно“, рекао је Ајнштајн. Можда зато радни дан изгледа као да траје унедоглед. Прије 200 година заиста је толико и трајао.

У блиској прошлости радно вријеме је трајало по 15 часова дневно. Борба радника и синдиката за краће радно вријеме је почетак борбе за радна права. Најприје се тражило скраћивање радног времена за дјецу и жене, да би се ова борба проширила на све категорије радника. Данас пуно радно вријеме износи 40 часова недјељно. Колективним уговором може да се утврди вријеме краће од 40 часова недјељно с тим да у овим случајевима радник остварује сва права из радног односа као да ради пуно радно вријеме. Радник може да закључи уговор о раду с пуним радним временом само са једним послодавцем.

Међутим, има послова, ситуација и прилика када и радно вријеме може да буде краће. Сљедећих неколико страница је о томе.

IV.2. Рад краћи од пуног радног времена

IV.2.1. Непуно радно вријеме

Под непуним радним временом подразумјева се радно вријеме краће од пуног радног времена. Када у процесу рада не постоји објективна потреба, најчешће због обима посла, да се ради пуно радно вријеме, може се закључити радни однос са непуним радним временом. Овакав вид радног ангажовања представља облик флексибилизације радног времена. Овај вид радног ангажовања може одговарати и појединим радницима који због породичних или неких других обавеза имају потребу да раде краће од пуног радног времена. Радни однос са непуним радним временом може се засновати на одређено и на неодређено вријеме, али не краће од $\frac{1}{4}$ пуног недјељног радног времена, осим ако посебним прописом није другачије прописано.

IV.2.1.1. Права радника који раде са непуним радним временом



✓ Радник који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмјерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, колективним уговором и уговором о раду није другачије одређено.

✓ Радник који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да тако оствари пуно радно вријеме.



✓ Послодавац је дужан да раднику који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и раднику са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

✓ Право на плату утврђује се сразмјерно односу пуног и непуног радног времена на истим пословима.

У погледу коришћења права на заштиту на раду, дневни, недељни и годишњи одмор, плаћена одсуства, синдикално организовање, трајање отказног рока, породично одсуство, топли оброк, превоз и сл, радници са непуним радним временом изједначени су са радницима са пуним радним временом.



✓ Радник има право на пун годишњи одмор без обзира да ли је запослен на пуно, непуну или скраћено радно вријеме.

✓ Уколико радник ради код више послодаваца, међусобна права и обавезе је потребно споразумно ријешити.

IV.2.2. Скраћено радно вријеме

На радним мјестима са повећаним ризиком, једна од мјера заштите на раду је мјера скраћења радног времена. Радно мјесто са повећаним ризиком је радно мјесто утврђено актом о процјени ризика, на коме и поред потпуно примјењених мјера заштите и здравља на раду постоје околности које могу да угрозе живот и здравље радника. Радно мјесто са повећаним ризиком може се утврдити само актом о процјени ризика последице извршене процјене свих опасности и штетности на радном мјесту.

Мјера скраћења радног времена се не претпоставља него се мора утврдити процјеном ризика радних мјеста.

✓ Скраћено радно вријеме, у погледу остваривања права радника сматра се пуним радним временом.

✓ Радно вријеме се скраћује сразмјерно штетном утицају, а највише десет часова недељно.



✓ Радници који раде са скраћеним радним временом имају сва права као да су радили са пуним радним временом.

✓ На радним мјестима са скраћеним радним временом забрањен је прековремени рад.

✓ На пословима са посебним условима рада на којима је уведено скраћено радно вријеме изричито је забрањена прерасподјела радног времена.

Примјер из праксе: Грубо кршење радничких права у погледу мјера скраћења радног времена присутно је у погледу утврђивања радних мјеста са повећаним ризиком и односи се на лица која раде на овим пословима у привреди, тако и на лица у државни органима (полиција, запослени у затворима и др).



Иако је законом прописано да захтјев за скраћење радног времена могу да поднесу послодавац, синдикат, заинтересовани радник и инспектор рада, да би захтјев био комплетан потребно је да у Акту о процјени ризика буде наведена мјера скраћења радног времена.

Процјена ризика је основна обавеза послодавца, која је истовремено и превентивна мјера која треба да је садржајна и примјењена тако да помогне послодавцима и запосленима да:



- ✓ Процјене опасности и штетности како би се изабрала најприкладнија опрема за рад, средства и опрема за личну заштиту на раду, провјере да ли су постојеће мјере одговарајуће;
- ✓ Предузму оне радње које су неопходне након спровођења процјене ризика,
- ✓ Покажу послодавцу, надлежним државним органима, запосленима и њиховим представницима да су сви фактори у вези са радом били размотрени, процијењени.

Такође, послодавци и запослени треба да се старају да превентивне мјере које се примјењују након спроведене процјене ризика представљају побољшање безбједности запослених и бољу заштиту њиховог здравља на раду са циљем смањења повреда на раду и професионалних обољења.

Послодавци годинама уназад избегавају доношење Акта о процјени ризика са оваквим мјерама из разлога што би им било отежано извршавање задатака са постојећим бројем извршилаца. Ипак, захваљујући преданом раду синдикалних организација, као и повећању новчаних казни за неиспуњење ове законске обавезе послодавца, све је већи број послодаваца који су својим актима систематизовали радна мјеста са скраћеним радним временом.

IV.2.3. Рад са половином пуног радног времена

Постоји читав низ мјера којима се настоји олакшати живот родитеља и дјече која по рођењу захтјевају посебну његу, односно појачан здравствени надзор. Поједина законодавства за родитеље обољеле дјече прописују могућности као што су: право на одсуствовање с посла уз накнаду плате због потребе појачане његе дјетета, рад са половином пуног радног времена, забрану прековременог рада, рада ноћу и премјештаја на друго радно мјесто без сагласности радника који ради са скраћеним радним временом. У законом утврђеним случајевима, један од запослених родитеља (усвојилац, старатељ) има право да ради са половином пуног радног времена због појачане његе дјетета, дјетета са психфизичким сметњама у развоју и сличним медицинским стањима, када дијете није смјештено у одговарајућу здравствену или социјалну установу. Рад са половином пуног радног времена, у погледу остваривања права радника, сматра се пуним радним временом. Средства за накнаду плате за половину пуног радног времена коју родитељ фактички не одрађује, најчешће се обезбјеђују из буџета државе и представљају значајну мјеру социјалне заштите.



Примјер из праксе: Ово право се најчешће не остварује због непознавања овог радно-правног института. Радница се обратила синдикату са питањем да ли може да користи право на боловање (и у којим случајевима) за своје дијете са психофизичким сметњама у развоју. У одговору синдикалног представника, наведена мајка је подучена да уз остваривање права на накнаду плате за вријеме привремене спријечености за рад због његовања дјетета има право и да ради са половином пуног радног времена, односно четири сата дневно, а да ће право на накнаду остварити као да је радила пуно радно вријеме. Након упознавања са ситуацијом, синдикат се побринуо да мајка која његује своје дијете оствари ово право.

IV.3. Прековремени рад

Прековремени рад је помало заборављен као ставка која се цијени, али има цјену и знајте да је и даље веома јасно уређен законом. Покажите овај дио приручника послодавцу кад вам сљедећег пута предложи да останете „кратко“ на послу „због неколико ситница“. Прековремени рад представља рад дужи од пуног радног времена.

Обавеза прековременог рада се утврђује у случају непланираног повећања обима посла и више силе (отклањања посљедица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса и других несрећа). Радник може да ради најдуже 12 часова дневно, а најдуже 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад. Радник је дужан да на писани захтјев или налог послодавца ради дуже од пуног радног времена. Прековремени рад се уводи у изузетним ситуацијама и његово трајање је законом ограничено. Међутим, због његове распрострањености и честе злоупотребе, у законодавствима се прописују мјере којима се ова појава настоји у што већој мјери ограничити. Законом и колективним уговорима се настоји ограничити максимално трајање пријековременог рада, и то дневно, недељно и годишње трајање прековременог рада. Прописују се посебне казнене мјере уколико се утврди да је дошло до прекорачења прописаног времена трајања прековременог рада, те обавезе послодавца да у одређеним случајевима обавјештава државна тијела, најчешће инспекцију рада, уколико потреба за прековременим радом траје дуже вријеме.

IV.3.1. Права на основу прековременог рада



- ✓ За вријеме прековременог рада радник има право на увећање плате.
- ✓ Прековременим радом сматра се и дежурство на радном мјесту.
- ✓ Надлежни инспектор рада ће забранити прековремени рад који је уведен супротно закону.



IV.3.2. Забрана прековременог рада

1. Апсолутна забрана прековременог рада:

- ✗ за раднике млађе од 18 година живота
- ✗ на радним мјестима са повећаним ризиком са скраћеним радним временом



2. Релативна забрана – на писани захтјев радника или уз сагласност радника, послодавац може одобрити рад прековремено:



- ✓ трудним женама и мајкама са дјететом од једне до три године живота и
- ✓ самохраном родитељу или усвојиоцу дјетета млађег од шест година живота.

Примјер из праксе: Прековремени рад се најчешће скрива тако што послодавци воде дупле евиденције о присутности радника на раду. Радници остају дуже од пуног радног времена како би остварили одговарајуће резултате рада, односно – како би постигли потребну норму. Норме рада се постављају на начин да их само мањи број искусних радника може постићи током дневног радног времена, а остали радници морају да остају дуже, чак и по сат времена дневно, како би постигли пуну норму за коју остварују пуну плату. Ово је нарочито изражено у производним погонима свих врста, као и у продајним центрима (велики трговински ланци).

Примјер из праксе: Да би се одређени рад који је дужи од пуног радног времена могао сматрати прековременим радом, потребно је да буду испуњени услови да се он обавља по захтјеву послодавца, писаном или усменом, а не по иницијативи запосленог, као и да се ради о раду који се обавља у случају више силе, изненадног повећања обима посла или хитности завршетка одређеног непланираног посла.

Уколико сви ови услови за постојање прековременог рада нису испуњени, неће се радити о прековременом раду, већ о раду дужем од пуног радног времена који има другачију регулативу у погледу накнаде. У случају прековременог рада, запослени имају право на увећану зараду. У циљу спрјечавања злоупотреба прековременог рада, послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених. У случају да послодавац пропусти да води ову евиденцију, то повлачи његову прекршајну одговорност и евентуално новчано кажњавање. Нажалост, није ријеткост да послодавци рад организују тако да је рад дужи од пуног радног времена готово правило у одређеној организацији, да се институт прековременог рада



злоупотребљава прописивањем високих норми и стандарда који могу да достигну само искусни радници, или не уважавајући чињеницу је рад дужи од пуног радног времена саставни дио редовних дневних радних активности из описа њиховог посла (ма колико то можда тако изричито не пише у Уговору о раду). Наведена злоупотреба од стране послодавца реализује се вођењем дуплих евиденција.

Синдикалне организације би морале да интензивирају борбу за остваривање права радника која проистичу из рада који је дужи од пуног радног времена, прије свега кроз упозоравање послодавца на поступање које није у складу са законом, те едукације радника. Запослени имају право на одговарајућу зараду која се, између осталог, састоји од зараде за обављени рад и вријеме проведено на раду. Уколико је запослени уговором о раду засновао радни однос са пуним радним временом од 8 часова дневно, односно 40 часова недјељно, а фактички због организације посла код свог послодавца ради 9 часова дневно, односно 45 часова недјељно, запослени има право да му се ти додатни, неуговорени часови рада обрачунају и исплате. Проблем је послодавца што организацију рада није успоставио тако да запослени послове свог радног мјеста могу обавити у оквиру осмочасовног радног времена или што није стручно прописао одговарајуће норме и стандарде, али запослени због тога не могу сносити посљедице. Овакве часове рада је потребно обрачунати и исплатити спрам вриједности радног сата према основној заради дефинисаној уговором о раду. У овој ситуацији, запослени неће имати право на увећање зараде по основу прековременог рада јер се не ради о прековременом раду како је он дефинисан Законом о раду, али ће имати право на исплату основне зараде и за вријеме проведено на раду дуже од пуног радног времена.

IV.4. Прерасподела радног времена

Тачно је одређено колико један човјек смије да ради дневно, недјељно, годишње, а сљедећи редови ће послужити да и ово разумијете.

Ако природа и потреба посла захтјевају, пуно радно вријеме на појединим радним мјестима може се прерасподјелити, тако да у једном дијелу године буде дуже, а у другом дијелу године сразмјерно краће, с тим да у току календарске године не може износити више од 40 часова недјељно у просјеку.

Прерасподјелом пуног радног времена може се у једном дијелу године увести радно вријеме најдуже до 52 часа недјељно, а на сезонским пословима најдуже до 60 часова недјељно.

Дуже радно вријеме из једног дијела године не сматра се прековременим радом.

IV.5. Ноћни рад

До 22 сата требало би да смо сви заспали, тврде љекари, у супротном ни 12 сати сна започетог послуже овог времена неће бити од користи за наш организам. Неко мора да ради, а шта се мора није тешко, притом је наплативо и регулисано законом.



Ноћним радом сматра се рад између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана. Раднику који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне седмице, послодавац је дужан да обезбједи обављање послова у току дана ако би, према мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Радник има право на увећање плате за вријеме проведено на ноћном раду у складу са колективним уговором.

Послодавац је дужан да прије увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мјерама безбједности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Послодавац мора да запосленом обезбједи измјену смјена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недјеље ноћу.

Уколико је, пак, радно вријеме смјенски организовано, трајање сваке смјене мора бити прецизно и тачно одређено, с тим што је, изузетно могуће, уколико процес рада то дозвољава, да се рад организује тако да запослени у току исте смјене почињу са радом у различито вријеме, чак и кад је предвиђен истовремен почетак рада за све раднике. Послодавац својим општим актом или уговором о раду одређује да ли ће рад организовати по смјенама и ноћу, те уколико рад организује по смјенама, одређује да ли ће и за колико процената запосленима увећати зараду по основу смјенског и ноћног рада (уз поштовање обавезног законског минимума) и да ли ће ту увећану зараду обрачунавати кроз основну зараду или приликом исплате зараде.

IV.5.1. Забрана рада ноћу

- ✗ Радницима млађим од 18 година забрањен је ноћни рад. Изузетно у случају више силе, хаварије и заштите интереса земље, радници млађи од 18 година могу бити привремено изузети од забране ноћног рада, али само на основу сагласности надлежног инспектора рада.
- ✗ Трудницама, почев од шестог мјесеца трудноће и мајкама са дјететом до двије године живота.
- ✗ Родитељу дјетета са психозичким сметњама у развоју које није смјештено у одговарајућу здравствену или социјалну установу, и који остварује право на рад с половином пуног радног времена са правом на пуну плату не може се, без његове сагласности, одредити да ради прековремено или ноћу, нити му се, без његовог пристанка, може промјенити мјесто рада.



Потреба за ноћним радом може бити повременим и стална, у зависности од карактера посла. Ноћни рад представља посебан ризик за заштиту и здравље на раду, те се за ноћне раднике често прописују превентивне мјере заштите и здравља на раду као што су периодични љекарски прегледи.

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА





V ОДМОР И ОДСУСТВА

V.1. Одмор у току дневног рада

Радник који ради са пуним радним временом или најмање шест сати дневно има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута.



- ✓ Радник који ради са пуним радним временом или најмање шест сати дневно има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута.
- ✓ Радник који ради дуже од четири сата, а краће од шест сати дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.
- ✓ Особа која ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 сати дневно има право и на додатни одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Вријеме одмора урачунава се у радно вријеме.

V.2. Дневни одмор

- ✓ Радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.



- ✓ Због природе посла коју обављају, поједина законодавства за раднике запослене у пољопривреди и на сезонским пословима прописују трајање дневног одмора од најмање 10 часова непрекидно. Ово правило је другачије за раднике млађе од 18 године, који имају загарантованих 12 часова одмора непрекидно без обзира на дјелатност.

V.3. Недјељни одмор



- ✓ Радник има право на недјељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје најмање осам часова дневног одмора између два узастопна радна дана према унапријед одређеном распореду.

Недјељни одмор се по правилу користи недјељом.



V.4. Годишњи одмор

✓ У свакој календарској години радник има право на годишњи одмор у трајању од најмање четири радне недјеље, односно најмање 20 радних дана.

Годишњи одмор увећава се по основу радног стажа и другим основима у складу са колективним уговором.

✓ Радник, по правилу, користи годишњи одмор без прекида, али на захтјев радника, а уз сагласност послодавца, годишњи одмор може се користити у два или више дијелова, с тим да први дио годишњег одмора радник користи у трајању од најмање две радне недјеље.

✓ Радник има право на пун годишњи одмор без обзира на то да ли је запослен на пуно, непуно или скраћено радно вријеме јер је услов за коришћење одмора у пуном трајању одређен временом проведеним у радном односу, а не дужином трајања радног времена.

✓ При утврђивању дужине годишњег одмора радна недјеља рачуна се као пет радних дана. Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду плате и привремена спријеченост за рад, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Шта се дешава када ми послодавац не омогући коришћење годишњег одмора односно дијела годишњег одмора? Да ли ми тај дио годишњег одмора „пропада“?

Послодавац мора да омогући коришћење годишњег одмора. Такође, радник не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити. Законом су прописане казнене одредбе за послодавце који не омогуће коришћење годишњег одмора радницима.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у цјелини или дјелимично, исплати новчану накнаду умјесто коришћења годишњег одмора, у висини просјечне зараде у претходних 12 мјесеци, сразмјерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора. Наведена новчана накнада има карактер накнаде штете.



Примјер из праксе: Због незнања и страха од губитка посла најчешће се не пријављују случајеви онемогућавања коришћења годишњег одмора. Радница на радном мјесту за административне послове у сектору за предшколско и основно образовање и и васпитање Министарства просвијете пуних 10 година није остваривала право на годишњи одмор, да би напослетку добила отказ уговора о раду. Радница је сматрала да ће увијек бити у прилици да тужи послодавца због неискоришћеног права на одморе и одсуства, као и накнаде за прековремени рад. Након пријаве надлежној инспекцији рада, послодавац јој је



исплатио новчану накнаду због неискоришћеног годишњег одмора у години када јој је престао радни однос. Остала права није могла да оствари због пропуштања рокова за правну заштиту.

V.4.1. Како се увећава дужина трајања годишњег одмора?

Колективним уговорима ближе се уређују основи увећања годишњег одмора, а најчешће се дужина трајања годишњег одмора увећава по основу:

- » доприноса у раду,
- » услова на раду (рад ноћу, рад са скраћеним радним временом, рад на радним мјестима са повећаним ризиком),
- » стручне спреме, односно сложености послова, овлашћења и одговорности,
- » времена проведеног на раду,
- » по неким личним својствима радника, као посебан вид бриге о њиховим потребама и потребама очувања породице (увећање по основу бриге о дјечи и члановима уже породице, увећање лицима са инвалидитетом као вид превенције здравља).

V.5. Плаћено и неплаћено одсуство

Имате право на слободан дан, неподвићену ситуацију, али и друге врсте одсуства. Радник има право да уз плату одсуствује с посла у одређеним случајевима прописаним законом и колективним уговором. Колективним уговорима ближе се уређују основи и дужина трајања плаћеног одсуства. Најчешће су то случајеви:

- » ступања у брак,
- » рођења дјетета,
- » добровољног давања крви,
- » теже болести или смрти члана породице,
- » полагања испита,
- » обављања синдикалних активности, присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама и сл.
- » обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама, али и
- » други случајеви одређени колективним уговором и уговором о раду.

Послодавац може раднику, на његов писани захтјев, одобрити неплаћено одсуство у свим случајевима и трајању, ако одсуство запосленог не утиче битно на организацију рада, што искључиво зависи од процјене послодавца. За вријеме неплаћеног одсуства, права и обавезе радника по основу рада мирују.

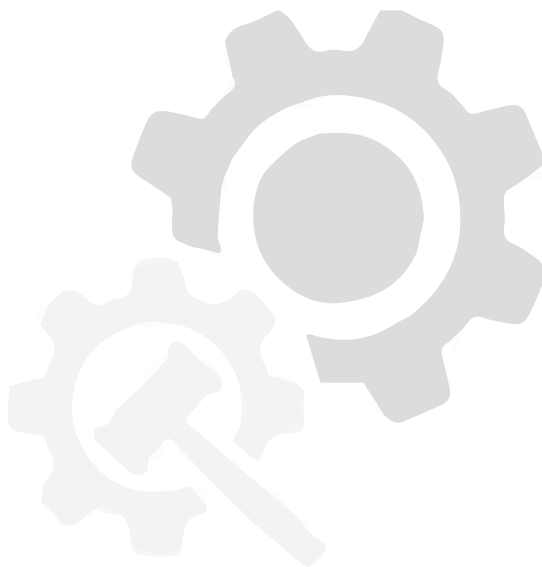


Ипак, законом или колективним уговором најчешће се прописују случајеви када је послодавац дужан да одобри неплаћено одсуство у трајању које се пропише овим актима. Дужина трајања и основи плаћеног и неплаћеног одсуства најчешће се регулишу одредбама колективног уговора.

V.6. Мировање права из радног односа

Раднику који је засновао радни однос на неодређено вријеме, права и обавезе из радног односа мирују за вријеме обављања јавне функције и у другим случајевима прописаних законом о раду.

Законом су дефинисани услови и дужина трајања мировања права из радног односа, као и обавеза повратка радника на рад код послодавца у одговарајућем року. Радни однос мирује и супружнику радника који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке сарадње или просвјетно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, за вријеме док такав рад траје.



VI МОБИНГ





VI МОБИНГ

Знате ли шта је мобинг, питали смо 1.000 младих запослених у јавном сектору из Србије, Босне и Херцеговине, Црне Горе, Сјеверне Македоније и Словачке. Њих 90% одговорило је са „да“. Јесте ли заиста сигурни да знате шта овај појам све подразумева? Провјерите.

Мобинг је специфичан облик понашања на радном мјесту, којим једно или више лица систематски, у дужем периоду, психички злоставља или понижава друго лице с циљем угрожавања његовог угледа, части, људског достојанства и интегритета. Мобинг је психичко злостављање и малтретирање, или у нашем језику шиканирање, које се одвија дужи временски период. Мобинг је врста патолошког, социјалног конфликта на радном мјесту.

Послодавац је дужан да предузме правовремене и ефикасне мјере с циљем спријечавања насиља на основу пола, дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања у раду и/или у вези са радом и мобинга, те не смије предузимати никакве мјере пријема раднику због чињенице да се жалио на наведено. Потенцијалне жртве мобинга су најчешће млађе особе, особе које пријављују неправилности у раду и често високоинтелектуалне особе.

Mobing је:

- ✓ вређање и омаловажавање у комуникацији,
- ✓ прекидање запосленог да изнесе мишљење,
- ✓ изоловање радника из колектива и онемогућавање његове комуникације са другима,
- ✓ одузимање средстава за рад запосленом,
- ✓ омаловажавање његових резултата рада,
- ✓ недавање радних задатака запосленом (мобинг празног стола),
- ✓ налагање обављања рада испод или изнад нивоа квалификација или знања запосленог,
- ✓ давање задатака који нису у вези са описом посла и процесом рада („донеси ми бурек и јогурт“),
- ✓ понижавајући коментари („неспособан/на си да то урадиш“).



Иако је уобичајено да се све подводи под термин мобинг, постоје понашања која нису у потпуности примјерена, али се не сматрају мобингом:

- ✗ доношење појединачног акта о правима и обавезама радника против којих радник може изјавити правно средство, а које није усмјерено ка дискриминацији радника или омаловажавању радника,
- ✗ стриктно поштовање радне дисциплине,
- ✗ разлике у мишљењима и конфликти у вези са извршавањем радних задатака, осим ако нису усмјерени на повреду личних права радника,



- ✗ радње које предузима послодавац у циљу ефикасније организације рада и радне дисциплине, а које се односе на све запослене,
- ✗ опомене пред отказ због неизвршавања радних обавеза, уколико су дате у складу са законским овлашћењима, изузев уколико за циљ имају угрожавање радног мјеста радника или имају системски и понижавајући карактер.

Мобинг треба спрјечавати у најранијој фази његове појаве, а за то су потребне адекватне информације и образовање који се стичу на различитим тренинзима.

Предуслови за адекватну реакцију су:

- ▶ уређење радне атмосфере,
- ▶ уређење радног времена,
- ▶ уређење описа задатака свих актера,
- ▶ побољшање комуникације,
- ▶ промовисање културе дијалога, толеранције, поштовање људског достојанства и личности, као и
- ▶ прописивање адекватних и брзих канала за пријављивање патолошких случајева комуникације.

Радник изложен мобингу и другим видовима узнемиравања има право да у поступку заштите од мобинга тражи:



- ✓ да се утврди постојање узнемиравања,
- ✓ забрану вршења понашања која се сматрају узнемиравањем,
- ✓ забрану понављања радњи које се сматрају узнемиравањем,
- ✓ предузимање радњи којима се отклањају посљедице узнемиравања,
- ✓ накнаду материјалне и нематеријалне штете.

Радник је у поступку дужан да учини вјероватним постојање мобинга, а терет доказивања да га није било је на послодавцу.

Једна од основних функција синдиката је размјена информација између чланова и побољшање комуникације, како између колега тако и између радника и управљачких структура. Улога синдиката у случајевима мобинга је изузетно важна не само у фази превенције, него и у фази прикупљања података и доказа којим ће се учинити вјероватним постојање мобинга. Прикупљање доказне грађе је веома сложен посао који захтјева ангажованост синдикалне организације у коју радник има повјерење.

Примјер из праксе: Радница се распоређује на радно мјесто у истом органу управе, али је радна јединица удаљена од постојећег мјеста рада око 240 километара у једном правцу, уз образложење да је то потребно због повећаног обима посла и боље организације и рационализације обављања посла. При томе се распоред врши само за конкретног радника, упркос чињеници да постоји још педесетак радника са истим квалификацијама на истим радним мјестима. Смјештај је притом неуслован (без адекватне изолације



и гријања), а превоз од мјеста становања до мјеста рада практично неостварив. У сарадњи са синдикатом, радница успјева да поништи рјешења о распоређивању као незаконита и врати се на претходно радно мјесто. Из образложења рјешења којима се вршило шиканирање радника није се могло закључити који су то објективни и оправдани разлози за поступање послодавца на наведени начин. Упркос томе што није подигла тужбу за заштиту од мобинга, послодавцу је послала јасну поруку да неће и не жели да буде жртва, него се активно бори за остваривање својих права (случај распоређивања и премјештаја на најчешће удаљена мјеста рада без адекватног образложења потреба посла или повећање обима посла, а у циљу изоловања жртве и ограничавања комуникације).

Примјер из судске праксе: Према раднику је извршен мобинг јер је путем електронске поште коментарисао претходно припремљени маил Дирекције за маркетинг и продају који се односио на прикупљање прилога за обојелу колегиницу.

У послатом мејлу, упућеном пошиљаоцу маила и другим радницима, радник је изнео лични став у вези са поступањем послодавца и улагањима „енормних средстава“ у маркетинг, са питањем „Да ли је вриједнија једна реклама, један концерт, једна утакмица, офарбан аутобус, врх неке зграде, а о билбордима да не причамо, од живота једног човека“ и да ли је послодавац „спреман да се одрекне једне рекламе, једне пјеваљке, једне утакмице, офарбаног аутобуса, једног билборда“.

Сутрадан је раднику ускраћен приступ службеној е-пошти (ова мјера се није односила на остале запослене из сектора или друге раднике). Радник је тражио од послодавца објашњење за овакво поступање, указујући на то да му је тиме онемогућено обављање радних послова и задатака, чији одређени број добија путем електронске поште. Послодавац је игнорисао упит радника, као и његове захтјеве упућене извршном и генералном директору за пријем на разговор у вези са свим тим дешавањима. Такође, радник није добио ни помоћ од синдикалне организације којој се обратио.

Пет дана по слању спорног мејла, радник се распоређује на радно мјесто које одговара његовој стручној спреми, али на коме не може да оствари тражене резултате рада и због кога је приморан да током радне недеље путује сваки дан на друго мјесто рада.

У конкретној ствари суд закључује да тужени није доказао да је постојао иједан објективан и оправдан разлог, условљен потребама његовог пословања да се изврши спорно распоређивање, па су и сви акти послодавца оцјењени као незаконити. Иако распоредом на друго мјесто рада није дошло до смањења плате и надокнађени су сви трошкови превоза, поступање тужиоца је очигледно настало као посљедица послатог мејла који није у добром свијетлу приказао менаџмент предузећа и представља „кажњавање“ тужиоца. Мобинг је трајао све вријеме распореда на друго мјесто рада, па до отказа уговора о раду.

Три мјесеца прије отпочињања радњи мобинга, послодавац је расписао конкурс за расподјелу фонда финансијских средстава за стимулисање добровољног престанка уговора о раду.



На конкурс се јавио и радник који је трпео мобинг, а у одговору који је усљедио је образложено да му није удовољено захтјеву „јер због потребе процеса рада нисте добили сагласност која је предвиђена чланом VII Конкурса“.

Прије него кренете са законским поступком заштите од мобинга, најбољи начин борбе против мобинга је да „вратите лопту“ моберу и да се борите на његовом терену, његовим средствима. Не вриједи вам да му се правдате јер је већ то знак слабости, а посебно не да га молите, јер мобер нема ни разумјевања ни милости.

Сјетите се да мобинг започиње у комуникацији и на нивоу комуникације се најлакше и најбрже може ријешити:

- ✓ ако има навику да виче на вас: подигните и ви глас (ако вас то не угрожава), а затим се извините нпр. речима: „Мислим да ме не чујете добро јер некако у последње вријеме говорите вишим тоном“.
- ✓ ако ви нисте у могућности да узвратите истом мером, подјелите са другима вашу сумњу да мобер „не чује добро“, али да се ви не усуђујете да му то кажете, јер вам је непријатно.
- ✓ ако само вас „не види“ и не поздравља, упорно поздрављајте ви њега/њу, посебно пред другима, речима „опет ме не видите“, „бојим се за Ваш вид“ и сл.
- ✓ ако омаловажава ваше резултате рада, пишите извјештаје о свом раду.
- ✓ ако је мобер колегиница/колега, битно је да ваш извјештај доставите свом руководиоцу, како бисте на објективан начин анулирали намјеру колегинице/колеге,
- ✓ ако је мобер ваш руководилац, пишите извјештаје и њему и другим руководиоцима који су на хијерархијски вишем нивоу и свој чин објасните речима нпр. „да се тако ради свуда у свијету“ и сл.



Извјештаји о раду (недјељни, двонедјељни, мјесечни) које достављате моберу ако је он ваш руководилац, али истовремено и вишим нивоима руковођења, такође су добар начин да се заштитите ако вам руководилац-мобер не даје никакве задатке (синдром празног стола), или вам даје радне задатке који немају везе са вашим послом, или су деградирајући. Ако вам руководилац-мобер не да ниједан налог за рад, а немате свој текући посао, у извјештају о раду напишите да вам није додељен ниједан радни задатак, па ће бити јасно да ваш руководилац не обавља свој посао већ радно вријеме користи да би вршио мобинг над запосленима. Важно је и да се не понашате увијек на исти начин, мјењајте тактику да вам мобер „не уђе у траг“. Мобер се храни вашим страхом и зато је битно да не показујете нити њему/њој, нити другим запосленима (а посебно онима сервилнима, који „као“ покушавају да вам помогну) да сте уплашени. Зато је битно и да ојачате своју позицију, јер како он/она има оне који јачају његову/ њену моћ, тако и ви морате да пронађете своју групу за подршку. То могу бити други запослени, клијенти са којима сте ви у контакту, синдикат или удружења чији сте члан или са којима сте у контакту.

Важно је и да анализирате свој „случај“ и да се добро упознате са мобингом као појавом, али и са мотивима и могућим будућим „корацима“ мобера, да бисте били за „корак испред“ и да бисте се добро спремили за одбрану.



Ако се питате да ли је то што вам се дешава мобинг или је у питању нешто друго, контактирајте специјализована удружења која се баве мобингом, дискриминацијом и сл. и консултујте се са њима. Ово је битно због законских процедура, али што се тиче вас лично, важно је да се одупрете свему што угрожава вашу добробит и достојанство.

И обавезно упознајте своју породицу и пријатеље са оним што вам се дешава јер је подршка породице и пријатеља, чак и да немају искуство са мобингом, нешто најважније у животу.

Није лако одлучити се на одлазак из фирме, а поготово ако је то резултат психолошког насиља и злостављања. Али када је конфликт толико ескалирао да мобинг озбиљно угрожава ваше психофизичко стање, а фирма нема механизме да се против таквих појава бори, практично је већ касно за спашавање радног мјеста.

Када исцрпите све поменуте механизме без напретка у погледу рјешавање ситуације, остаје вам и даље суд. Мобинг ћете пријавити суду тако што ћете поднијети тужбу против лица које вас је злостављало на радном мјесту, али обратите пажњу на законски рок за подношење тужбе за мобинг.

И на крају, останите смирени и, колико је могуће, фокусирани. До тренутка када сте постали свјесни мобинга, већина штете је већ учињена. Дакле, можда нећете успјети да спасите свој посао, али можете да спасите своју каријеру тако што ћете (док сте још ту) држати емоције под контролом и главу високо – циљ је у овом тренутку да се добије позитивна препорука вашег послодавца сљедећем.

Боље је отићи раније него касније. Боље је поднијети краткотрајну жртву немања посла, него трпјети дугорочна понижавања и малтретирања, која могу да имају много озбиљније посљедице по психолошко стање, здравље, породицу... Психолози савјетују да се токсично окружење што прије напусти. Прије или касније, прихватићете то шта се десило. Што се прије дође до те спознаје, прије може да се крене ка опоравку.

Мобинг може да траје само докле му се дозволи да траје. Организација и њени менаџери играју најбитнију улогу у његовој превенцији. Кроз постављање и одржавање високих етичких норми и стандарда, у оквиру позитивног и подстичућег организационог окружења, мобинг се неће испољити. Менаџмент који препознаје потребу за едукацијом на радном мјесту, и обавезује послодавца да своје запослене упозна са забраном злостављања, и правима и обавезама у вези спријечавања злостављања је успјешан јер је свјестан да је само задовољан радник онај који је у стању да и за фирму оствари највећу добит.

Примјер из праксе: Радница је била запослена на одређено вријеме као наставник у једној умјетничкој школи. Директорица се често према њој односила као према наставнику другог реда. Када би на наставничком вијећу износила своје ставове о некој теми или проблему, о ком су претходно и друге колеге говориле, прекидала би је у пола реченице и давала ријеч неком другом. Послије завршног испита класе коју је водила, на крају школске године, све колеге су пришле да јој честитају, а директорица је само рекла како није смјела да се појави у фармеркама. Остали наставници су често носили џинс и никада нико није рекао да то није дозвољено.



Није јој продужен уговор наредне школске године, што је директорицино право, али је та одлука саопштена на наставничком већу тако што су прочитана имена наставника који су добили нову класу, а ове раднице није било уопште на списку. Покушала је да разговара са директорицом, али је речено да мора да закаже састанак, што није било уобичајено до тада. Када се обратила секретарици да је најави директорици речено јој је да директорица није ту. Међутим, убрзо након тога директорица је изашла из своје канцеларије.

Прекидање у пола реченице, посебна правила одевања, ограничавање комуникације са руководиоцем, као и сва друга одступања од уобичајених, било формалних или неформалних правила, која се односе само на једну особу, знак су колико мобинга толико и дискриминације.

Требало би реаговати прије свега писаним тражењем објашњења, боље у форми молбе, него у форми захтјева. Треба тражити информацију о критеријумима по којима су други добили продужење уговора, а конкретна особа није. Такође, по уставном праву на слободу говора, јасно на састанку тражити да се доврши започета мисао, те уколико се то и даље онемогућава, саопштити да ће онда сви присутни бити обавјештени о томе шта је конкретна особа жељела да каже, као и да јој је то право онемогућено.

Примјер из праксе: Кад је кренуо нови пројекат у министарству, руководилац сектора је одлучио да читав посао повјери само једној особи иако је било јасно да једна особа не може да изнесе толики посао, тачније да покрива неколико радних мјеста, чак и нека за која није била обучена. Уз то, био је постављен веома кратак рок у ком је посао требало да се обави. Радница није добила свој радни простор, већ су је шетали по канцеларијама у којима би се задесило неко слободно мјесто. Плата јој је остала иста иако је у међувремену и унапријеђена. Радила је два мјесеца без иједног слободног дана, и по 16 – 18 сати дневно, са чиме су надређени били упознати, али на то нису обраћали пажњу

– било им је важно једино да се испоштује зацртани рок. Због хроничне исцрпљености, лекар јој је препоручио боловање, али није било могуће да одсуствује с посла, јер није имала замјену. На инсистирање лекара, отишла је на боловање, али је руководилац тражио да се врати на посао. Покушала је да разговара са надлежнима у служби за људске ресурсе, али није наишла на разумјевање. Између редова, поручено јој је да има много људи који траже посао и да треба да буде срећна што га уопште има.

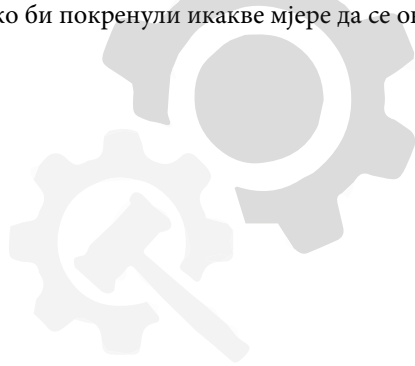
Овдје се ради о организацијском мобингу, који подразумева такву организацију посла у којој се нека особа преоптерећује послом и отежавају јој се услови рада (нема своју канцеларију), а при томе се зарада не увећава. Пошто јој се не дозвољава привремено повлачење са послова, нити наилази на разумјевање оних који се баве људским ресурсима, а још се врши и додатни притисак информацијама да и други траже посао, може се говорити о угрожавању здравља (понекад се ради о свјесној намјери да се неком угрози здравље), што је још један доказ мобинга.



Шта урадити у овој ситуацији? Никако не прекидати боловање, треба уважити мишљење и професионализам љекара и остати на боловању докле год љекар не процијени да се организам сасвим опоравио и да се може вратити на посао. Уколико постоје материјални докази, уговори, анекси уговора, одлуке и слично о дужини трајања рада, о позивима да се прекине боловање и да се врати на посао и слично, о томе обавјестити Инспекцију рада и тражити хитан надзор, а у обзир долазе и свједочења колега. Затражити помоћ од синдикалне и неке организације која се бави овим проблемима да би послодавца упозорили на чињеницу да се наведеним поступцима овој особи угрожава здравље и да свакако постоје и други начини да се обезбједи обављање посла, а да здравље због тога никоме не буде угрожено.

Примјер из праксе: Оговарање и преувеличавање прича да радница „нема појма зашто је дошла да ради“, распоређивање у просторије у којима ће она сама боравити „како би имала потребан мир јер често у комуникацији има испаде због неких личних разлога“ представљају понашање са елементима мобинга. Упркос томе што је запослена као високо образована особа са претходним радним искуством, истој се одређују послови испод нивоа њених квалификација уз констатацију „нека се бави отпремањем поште јер ту не ради са људима, па јој неће нико сметати“. На службеном састанку на ком би требало равноправно да учествује, дешава се сљедећа ситуација. За учеснике није обезбјеђено освјежење, а усљед чињенице да састанак није на вријеме најављен, конобар није у могућности да испоштује скорашњу поруцбу. Непосредни руководиоца се запосленој обраћа речима: „Пошто конобара изгледа данас нећемо дочекати јер је данас нешто нарочито пребукиран послом, колегиница ће донијети пиће па само реците шта ко пије, а ми ћемо одмах започети састанак. Свако од нас има данас много обавеза, па да не губимо вријеме. Ми смо овдје сви као мала породица, па није проблем да нам најмлађа донесе пиће, а ми ћемо почети састанак“.

Овакав вид комуникације постаје све чешћа појава и обраћање са позиције моћи, па се млађи радници боје реакције и евентуалне одмазде од стране руководиоца уколико би покренули икакве мјере да се овакав однос промјени.



VII ПРИВРЕМЕНА СПРИЈЕЧЕНОСТ ЗА РАД - БОЛОВАЊЕ





VII ПРИВРЕМЕНА СПРИЈЕЧЕНОСТ ЗА РАД - БОЛОВАЊЕ

Сако је некад био на боловању, због себе или других. Под привременом спријеченошћу за рад сматра се оправдано одсуство са посла, било да је у питању болест која радника лично погађа или брига о обољелом члану породице.

✓ Радник може да одсуствује са рада због болести, повреде на раду, професионалног обољења, њега обољелог члана уже породице, добровољног даривања органа и у другим случајевима прописаним законом.

✓ За вријеме привремене спријечености за рад, радник има право на накнаду плате која се утврђује законом или колективним уговором и која је по правилу мања од износа плате за око 30%.

✓ Радник је обавезан да послодавца обавјести о привременој спријечености за рад најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спријечености за рад и да му достави потврду о привременој спријечености за рад.

✓ У случају теже болести, умјесто радника потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству, а уколико радник живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана након престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Због значајног умањења накнаде плате током трајања привремене спријечености за рад, радници су принуђени да се, иако болесни, врате на рад и прије времена које је потребно за опоравак и тиме значајно угрожавају здравствено стање.

Није довољно да радник само усменим, односно телефонским путем обавјести послодавца о постојању разлога који оправдавају изостанак са посла. Потребно је доставити посебну потврду надлежног доктора медицине о привременој спријечености за рад. Посљедица недостављања потврде о привременој спријечености за рад представља повреду радне дисциплине за коју послодавац може да откаже уговор о раду.

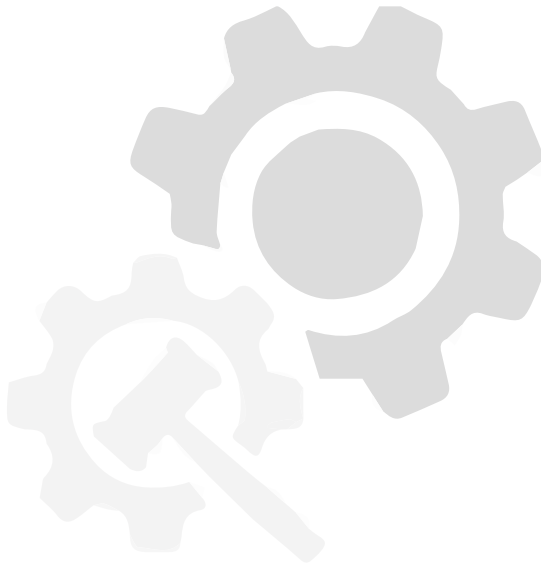


Да ли за вријеме боловања или породичног одсуства може престати радни однос закључен на одређено вријеме?

Да, радни однос на одређено вријеме престаје истеком рока на који је закључен и на његово трајање не утиче привремена спријеченост за рад,

изузев када је привремена спријеченост за рад настала усљед повреде на раду или професионалног обољења.

Ипак, у појединим земљама прописано је да за вријеме трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради њега дјетета и одсуства са рада ради посебне њега дјетета, послодавац не може запосленом да донесе рјешење о престанку радног односа, односно откаже уговор о раду. У овим случајевима, раднику који је закључио радни однос на одређено вријеме рок на који је заснован радни однос се продужава до истека коришћења права на одсуство.



VIII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ





VIII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

VIII.1. Општа заштита

Запослени има право на безбједност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбједности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбједност и здравље, као и безбједност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавјести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбједност и здравље на раду.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или посљедице опасне за његову околину.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

VIII.2. Заштита личних података

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтјева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података. Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом. Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

VIII.3. Заштита омладине

Радник млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на радним мјестима за која је утврђено да су радна мјеста са повећаним ризиком или на нарочито тешким физичким пословима, на радовима који се обављају под земљом или под водом, као ни на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.



Послодавац је дужан да раднике млађе од 18 година најмање једном у току календарске године, о свом трошку, упути код надлежне медицинске установе на оцену радне способности.

Лица млађа од 18 година живота не смију радити на радним мјестима односно обављати послове којим се:



- ✓ угрожава њихово здравље, морал и образовање, односно ако је такав рад забрањен законом
- ✓ уколико се на основу налаза надлежне здравствене установе утврди да су поједини послови штетни за здравље млађег радника.

Радници млађи од 18 година живота уживају заштиту у вези са организацијом радног времена:



- ✓ пуно радно вријеме радника не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недјељно, нити дужем од осам часова дневно
- ✓ максимално трајање пуног радног времена малолетника је 35 часова недјељно и осам часова дневно
- ✓ има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно
- ✓ забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена и
- ✓ забрањен је ноћни рад малолетника, изузев у случају више силе, хаварије и заштите интереса земље, када радници млађи од 18 година могу бити привремено изузети од забране ноћног рада, али само на основу сагласности надлежног инспектора рада.

VIII.4. Заштита особа са инвалидитетом и запослених са здравственим сметњама

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом да не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или посљедице опасне за његову околину, послодавац је дужан да обезбједи обављање послова према радној способности, у складу са законом.

VIII.5. Заштита материнства

Наталитет – ријеч која искаче из фрижидера у региону, али нико да објасни шта су све права будућих и садашњих мајки. У посљедње вријеме, закони који уређују ово право се мјењају, зато будући родитељи – будите истрајни како бисте се се изборили за себе и ваше бебе. Да - родитељи, јер и очеви имају право на породично одсуство. И не, наука није толико узнапредовала, али имају и тате право да ако желе буду уз своју дјецу док су мала.



VIII.5.1. Породиљско одсуство

▶▶ Током трудноће, порођаја и његе дјетета, жена има право на породилско одсуство у непрекидном трајању које је законом дефинисано, а за близанце и свако треће и наредно дијете у увећаном трајању у складу са законом о раду.

▶▶ Током породилског одсуства, жена има право на плату у висини од 100% од просјечне плате коју је остварила или коју би остварила да је била на раду, ако су испуњени законом прописани услови.

▶▶ Жена може да почне да ради и прије истека породилског одсуства, али не прије законом дефинисаног рока од момента порођаја.

▶▶ Након истека законом дефинисаног рока, породилско одсуство може да користи отац дјетета, уколико су мајка и отац запослени и уколико се споразумију да ће након овог рока умјесто мајке породилско одсуство користити отац дјетета.

▶▶ Уколико мајка премине, напусти дијете или из других разлога није у стању да се брине о дјетету и да га његује, право на одсуство има запослени отац дјетета (усвојилац/старатељ од дана усвајања), без обзира на то да ли је мајка дјетета у радном односу или је незапослена. Ово право има усвојилац дјетета, као и друго лице коме је надлежни орган старатељства повјерио дијете на његу и старање од дана усвајања или дана почетка старатељства без обзира на узраст дјетета.

Примјер из праксе: Радни однос трудне раднице у Министарству спољних послова прјестаје споразумним путем. Послодавац пријети да ће против раднице поднијети кривичну пријаву јер је наводно учињено кривично дјело одавања пословне тајне, за коју је прописана казна затвора у трајању од 6 мјесеци до 8 година. Ове тврдње поткрепљује колегиница. Уз понуду да потпише споразум о престанку радног односа, радница добија обећање да ће бити враћена на рад када се утврде све чињенице. Потписивањем и овјеравањем споразумног престанка радног односа скоро да је немогуће доказати разлоге због којих је споразум потписан.

IX ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА





IX ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Плата. Живимо за њу и од ње. Условна веза која тако дуго опстаје, али она без нас може, ми без ње не.

IX.1. Плата

Плата се може дефинисати као новчана противвриједност за обављени посао код послодавца. Плата се може утврдити законом, колективним уговором и уговором о раду. У случају када су плата, накнада плате и друга примања радника уређени посебним законима, ови посебни закони имају предност у односу на општи режим радних односа. Таква ситуација је са уређењем плата државних службеника и намјештеника, запослених у образовним институцијама, полицији и уопште када су у питању корисници јавних извора прихода, односно буџета државе.

Послодавац је дужан да раднику уручи писани обрачун плате приликом сваке исплате. Обрачун плате има снагу извршне исправе. Плата се састоји од дијела плате за обављени рад и времена проведеног на раду, увећања плате и других примања по основу радног односа, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

IX.2. Накнада плате

Радник има право на накнаду плате током одсуствовања са рада у случајевима утврђеним законом, колективним уговором и уговором о раду. Законом и колективним уговором се уређују услови за остваривање накнаде плате, висина, начин исплате и друга питања у вези са остваривањем овог права, с тим да се овим актима не може одредити мањи износ од 50% просјечне плате коју је радник остварио у одговарајућем претходном периоду.

Накнада плате у висини од 100% од просјечне плате коју је радник остварио или коју би остварио да је био на раду, припада раднику током:

- ✓ коришћења годишњег одмора,
- ✓ трајања породилског одсуства,
- ✓ плаћеног одсуства са посла,
- ✓ празника по закону,
- ✓ привремене спријечености за рад због повреде на раду или професионалне болести,
- ✓ прекида рада због пропуста послодавца да предузме одговарајуће мјере заштите на раду,
- ✓ нескривљеног прекида рада.



IX.3. Заштита плате

- ▶▶ Радницима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вриједности коју остварују код послодавца. Рад исте вриједности је рад за који се захтјева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у којем је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.
- ▶▶ Послодавац не може раднику исплатити мању плату од оне која је утврђена у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.
- ▶▶ Свака одлука послодавца или споразум са радником који није у складу са овим начелима је ништавна.
- ▶▶ Право да се захтјева утврђивање ништавности не застарјева. Радник има право на накнаду штете коју је претрпио због примјене ништавног уговора о раду.
- ▶▶ Послодавац не може, без пристанка радника или без правоснажне одлуке надлежног суда, своје или туђе потраживање према раднику наплатити обустављањем плате или накнаде плате.
- ▶▶ Принудно извршење на плати или накнади плате радника спроводи се у складу са прописима о извршном поступку.
- ▶▶ Појединачне исплате плата, накнада и других примања нису јавне.

Примјер из праксе: Пракса је да послодавац за евентуално учињену штету коју му причини радник надокнађује, или као мјеру дисциплинског кажњавања спроводи, самостално одбијањем износа од плате, без сагласности радника. Такође, послодавац често самовољно смањује износ плате, а радници се не жале због страха од губитка посла, иако је законом прописано да послодавац новчано потраживање према запосленом може наплатити одбијањем од зараде само на основу правоснажне одлуке суда или уз престанак радника.

Остала материјална давања, услови и висине се скоро увијек уређују колективним уговорима као што су:

- ▶▶ накнада трошкова одласка и доласка на посао,
- ▶▶ помоћ у случају рођења дјетета,
- ▶▶ јубиларне и друге награде радника,
- ▶▶ накнаде трошкова за смјештај и исхрану на терену,
- ▶▶ теренски додаци,
- ▶▶ помоћ у случају смрти радника или члана уже породице радника,
- ▶▶ помоћ за лијечење и слично.

X ЗАШТИТА И ЗДРАВЉЕ





X ЗАШТИТА И ЗДРАВЉЕ

Често смо неодговорни према сопственом здрављу, али на радном мјесту и послодавац мора да брине о нама као радницима. Одговорност у области примјене мјера заштите и здравља на раду је на послодавцу који дужан да обезбједи раднику рад на радном мјесту и у радној средини у којима су спроведене мјере заштите и здравља на раду. Послодавац је одговоран и за непримјењивање тих мјера.

▶▶ Послодавац је дужан да обезбједи да радни процес буде прилагођен тјелесним и психичким могућностима радника, а радна средина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту на раду буду уређени, односно произведени и обезбјеђени да не угрожавају заштиту и здравље радника и других лица.

▶▶ Послодавац није одговоран због непримјењивања мјера заштите на раду, ако је до повреде на раду радника дошло због немарног или крајње непажљивог поступања радника средствима заштите на раду и усљед околности изазваних вишом силом, чије се посљедице упркос свим предузетим мјерама заштите и здравља нису могле избећи.

▶▶ Послодавац је обавезан да приликом организовања рада и радног процеса обезбједи превентивне мјере ради заштите живота и здравља радника, као и да за њихову примјену обезбједи потребна финансијска средства.

▶▶ Послодавац је дужан да изврши процијену ризика за сва радна мјеста у радној средини и да утврди начин и мјере за отклањање ризика на радном мјесту и у радној средини.

Посебна заштита прописује се ради очувања несметаног психофизичког развоја малолетних радника, заштите жена од ризика који би могли угрозити остваривање материнства, заштите особа са инвалидитетом и професионално обољелих лица од даљег оштећења здравља и умањења њихове радне способности, те ради очувања радне способности старијих радника у границама примјереним њиховој животној доби.

▶▶ Послодавац је дужан да обезбједи да запослена жена током трудноће, радник млађи од 18 година и радник са смањеном радном способношћу, и поред оспособљавања за безбједан и здрав рад, буду у писаној форми обавијештени о резултатима процјене ризика на радном мјесту и о мјерама којима се ризици отклањају ради повећања заштите и здравља на раду.

Поред обавеза послодавца, радник је дужан да:

▶▶ примјењује прописане мјере за безбједан и здрав рад,

▶▶ намјенски користи средства за рад и опасне материје,

▶▶ користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју заштиту и здравље, као и заштиту и здравље других лица.



Поступањем супротно овим обавезама, а посебно ако је због неодговарајућег руковања средствима рада или средствима заштите на раду дошло до несреће на раду или до материјалне штете, радник одговара за повреду радних обавеза и за ову повреду му послодавац може дати отказ.

Примјер из праксе: Током вршења надзора над примјеном мјера заштите и здравља на раду у објекту прераде дрвета, примјећено је да само један радник – руковалац машином која емитује буку, носи заштитне слушалице, иако су сви радници у погону задужили личну заштитну опрему. На констатацију зашто се остали радници не угледају на њега, остали одговарају: „Мислите на оног тамо што изгледа као ружно паче са оним жутим слушалицама? Шта је плашљив, као да ће му нешто бити ако скине оне слушалице“. Овакви и слични коментари упућују на непостојање свијести о потреби употребе личне заштитне опреме.

Примјер из праксе: Активношћу синдиката у органу управе, послодавац је пристао да изврши систематски преглед радника након дужег времена. Резултати су показали да је значајан број радника млађе животне доби показивао симптоме малигних обољења (преко 5% укупног броја радника). Правовременом дијагностиком и лијечењем спасени су ови животи, а послодавац је увео обавезне здравствене прегледе свих радника.

X.1. Повреда на раду



- ✓ У случају повреде на раду, запосленом припада накнада у висини од 100% просјечне плате коју је остварио у одговарајућем претходном периоду или од плате коју би остварио да је радио.
- ✓ Раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести, послодавац не може отказати уговор о раду док је здравствене но неспособан за рад, без обзира на то да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме.
- ✓ Ако је радник закључио уговор о раду на одређено вријеме, период здравствене спријечености за рад усљед повреде на раду и професионалног обољења не урачунава се у вријеме трајања уговора о раду.

Примјер из праксе: Из страха од губитка посла и обећања послодавца да ће му надокнадити све трошкове усљед лијечења и умањења животне активности, радници и послодавац не пријављују повреду на раду. Послодавац обећава накнаду плате у износу од 100% и накнаду за помоћ повријеђеном раднику, као и да ће га поштедити одређених послова по завршетку лијечења. Након две године рада, радник добија отказ уговора о раду и обраћа се институцијама социјалне заштите за помоћ и пријављује да је повријеђен на раду. Радник сазнаје да су ова „доброчинства“ послодавца заправо била његове законске обавезе, да је помоћ усљед повреде на раду прописана колективним уговором, као и накнада плате. Радник се упућује да своја права покуша да оствари судским путем, али с обзиром на рокове за правну заштиту мало је изгледно да ће успјети у спору.

ХІ ЗАШТИТА ІНДИВІДУАЛНИХ РАДНИХ ПРАВА





XI ЗАШТИТА ИНДИВИДУАЛНИХ РАДНИХ ПРАВА

Радна права се морају и могу штитити. Систем заштите постоји, као и институције и организације које се тиме баве и могу помоћи. Проучите могућности и ако затреба искористите их. Кршење радничких права представља онемогућавање или отежавање њиховог остваривања.

Права радника по основу рада могу бити:

1. Појединачна

2. Колективна

Појединачна односно индивидуална права су она права из радног односа која се односе на појединца. Она се појединачно остварују и штите, не могу се преносити на друга лица и радник их се не може одрећи.

За остваривање одређених права потребно је подношење захтјева, док се одређена права врше по сили закона.

Подношење захтјева је потребно када је за остваривање одређеног права потребно да буду испуњени одређени услови, а који послодавацу нису познати или не морају бити познати (захтјев за плаћено одсуство, захтјев за коришћење породилског одсуства, захтјев за накнаду трошкова превоза итд).

XI.1. Остваривање права радника код послодавца

О правима и обавезама радника из радног односа одлучује послодавац, односно пословодни орган послодавца или друго овлашћено лице послодавца. Приликом одлучивања о праву, обавези и одговорности радника, послодавац у писаном облику доноси рјешење/одлуку о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном средству. Ова одлука се доставља раднику.

Против рјешења којим је повријеђено право радника, или када је запослени сазнао за повреду права, радник који сматра да му је послодавац повриједио право из рада и по основу рада може поднијети захтјев послодавцу да му се обезбједи остваривање тог права. Подношење овог захтјева не одлаже извршење рјешења или радње против којих је радник поднео захтјев за заштиту права, осим ако се ради о одбијању радника да ради на пословима при чијем обављању постоји непосредна опасност по живот или теже нарушавање здравља радника или трећих лица.

Пропуштање подношења захтјева за заштиту права, односно пропуштање одређених рокова у којима се може тражити заштита права може довести до накнадне немогућности остварења права.





XI.2. Остваривање права радника у судском поступку/ поступку пред другим органима

Против рјешења којим је повријеђено право радника или када је запослени сазнао за повреду права, односно у случају када сматра да му је послодавац повриједио право из рада и по основу рада радник може:

1. Да подигне тужбу пред надлежним судом.
2. Да поднесе приједлог за мирно рјешавање радног спора надлежном органу специјализованом за мирно рјешавање радних спорова - поступци су брзи, јефтини, непристрасни, добровољни.
3. Колективним уговором и уговором о раду може се предвидјети поступак споразумног рјешавања спорних питања, путем арбитра чија је одлука коначна и обавезујућа за радника и послодавца.

Право на подизање тужбе и право на подношење приједлога за мирно рјешавање радног спора није условљено претходним обраћањем радника послодавцу за заштиту права. Суд у парничном поступку испитује законитост побијаног рјешења послодавца, ако запослени сматра да му је тим рјешењем повријеђено индивидуално право, па уколико нађе да је тужбени захтјев основан поништиће рјешење, а у супротном ће га оставити на снази.

Када је право запосленог повријеђено фактичком радњом, суд одлучује о самом праву које је повријеђено фактичком радњом.

Парнице из радних односа одликује хитност поступка. Наиме, суд посебно води рачуна о потреби хитног рјешавања радних спорова, нарочито приликом одређивања рокова и рочишта.

И овдје су од изузетног значаја рокови за покретање поступака. Они су материјално правни преклузивни рокови, што значи да уколико радник не покрене поступак у назначеном року, он трајно губи право на остваривање овог права, односно губи право на правну заштиту.



XI.3. Заштита права путем инспекције рада

Независно од поступка за заштиту права код послодавца или других надлежних органа, радник се за остваривање права може обратити надлежној инспекцији.

Посредством инспекције врши се надзор над примјеном закона и других прописа о раду, колективних уговора и уговора о раду којима се уређују права, обавезе и одговорности радника и послодавца.



Инспекција у оквиру свога дјеловања има широка овлашћења:

- ▶▶ Субјекту надзора може наложити бројне мјере - превентивне, корективне и репресивне.
- ▶▶ Инспектор у оквиру овлашћења налаже послодавцу да предузме потребне мјере којима се отклањају повреда закона, подзаконских аката, колективног уговора и других прописа.
- ▶▶ Налаже послодавцу доношење или усклађивање општег акта, ако је послодавац у складу са законом дужан да донесе такав акт.
- ▶▶ Подноси захтјев за покретање прекршајног поступка надлежном суду за прекршаје против послодавца или другог одговорног лица.
- ▶▶ Издаје прекршајни налог због прекршаја учињеног у примјени прописа у области радних односа, заштите на раду и запошљавања.
- ▶▶ Подноси надлежном редовном суду кривичну пријаву против послодавца или другог одговорног лица у случају теже повреде законских и других прописа из области радних односа, рада и запошљавања.
- ▶▶ Предузима и друге мјере из своје надлежности у циљу спрјечавања и отклањања повреде законских и других прописа, колективних уговора и општих аката, којима су прописана права, обавезе и одговорности у области радних односа, рада и запошљавања.

XI.4. Улога синдиката у процесима заштите индивидуалних права

Успјешност синдиката и његова улога је највидљивија приликом заштите индивидуалних права радника. Од степена квалитета и успјешности ове врсте заштитног механизма зависи репутација синдикалне организације. Дјеловање синдиката унутар организације рада, односно успјешност рјешавања сукоба на релацији радник-управа (послодавац), представља најчешћи разлог за приступање синдикату. Присутност синдиката у рјешавању сукоба, континуирана борба за радничка права у директном контакту са чланством, заступање и представљање права радника код послодавца, активно учешће у дисциплинским процедурама, праћење услова рада и предузимање конкретних мјера на најнижем нивоу синдикалног организовања води ка јачању повјерења и сигурности радника у синдикалну организацију. Процес заштите индивидуалних права радника могао би се подјелити у неколико етапа.

1. Разговор са непосредним руководиоцем или кадровском службом

За остваривање радних права, радник се прије свега обраћа непосредном руководиоцу и у неформалном разговору добија информације о начину остваривања права. Уколико постоји дилема око постојања или непостојања права, обично је друга инстанца кадровска служба, односно служба за управљање људским потенцијалима. У случају негативног одговора или уколико одговор изостане, радник се обраћа синдикалном представнику и савјетује се о насталој ситуацији.



2. Упознавање са ситуацијом (комуникација на релацији радник – представник синдикалне организације)

Синдикални представник се упознаје са насталом ситуацијом и прикупља потребне податке за даље поступање. Пошто радник опише насталу ситуацију, синдикални представник процијењује да ли је захтјев радника основан и да ли постоји кршење радничких права у конкретној ситуацији, те савјетује радника о начину заштите његовог повријеђеног или угроженог права. Уз сагласност радника, синдикални представник ће обавити разговор са другом страном у спору.

3. Разговор са управом (комуникација на релацији представник синдикалне организације-менаџмент)

Уколико постоји основаност захтјева радника, синдикални представник обавља неформални разговор са хијерархијски надређеним или са страном која је у „судбу“ са радником. Ово је најчешћи начин рјешавања конфликтних ситуација, а уједно и најјефтинији и најбржи.

4. Формализација процеса рјешавања конфликта – подношење писане представке

Након савјетовања са представником синдиката, радник упућује поднесак (писана форма страначке радње) којим тражи остваривање повређеног или угроженог права. У овој фази поступка, најчешће се предмет преноси на хијерархијски виши ниво, како у синдикату, тако и код послодавца, а комуникација се најчешће спроводи на формалном састанку.

5. Састанак на вишем нивоу организовања

У случају да се не омогући остваривање права радника, односно када не дође до разрјешавања конфликтне ситуације, у цјелокупни процес се укључују представници највишег нивоа синдикалног организовања и руководиоца, односно директор код послодавца.

6. Мирење, посредовање, арбитража

Наведени поступци могу бити прописани законом, колективним уговором или општим актом послодавца. Уколико се ни у овом стадијуму заштите права не постигне одговарајући напредак, најчешће се у поступак укључују професионалци који покрећу судски или неки други формални поступак заштите права. Ови поступци су скупи и исцрпљујући и требало би да представљају крајњи вид заштите права радника.

7. Судско рјешавање радних спорова

Радни спорови су спорови који настају између послодавца и радника поводом остваривања права и обавеза из радног односа. Карактер радних спорова имају спорови о:



- ✓ заснивању, постојању и престанку радног односа,
- ✓ правима, обавезама и одговорностима из радног односа,
- ✓ накнади штете коју радник претрпи на раду или у вези са радом.



Најчешћа кршења индивидуалних права радника огледају се у:

- ▶▶ заснивању радног односа на одређено вријеме супротно закону, и на бази уговора који нису основ за заснивање радног односа (најчешће Уговор о дјелу),
- ▶▶ непоштовању мјера заштите и здравља на раду (испитивања услова рада, као и необављању превентивних и периодичних љекарских прегледа радника),
- ▶▶ непоштовању одредби о радном времену (прековремени рад, рад ноћу, смјенски рад, одмори и одсуства),
- ▶▶ непријављивању и неплаћању прековременог рада.

У државним организацијама у питању су:

- ▶▶ мобинг,
- ▶▶ дискриминација,
- ▶▶ неједнаке могућности за образовање, стручно усавршавање и напредовање,
- ▶▶ распоред и премјештај запослених,
- ▶▶ непотизам
- ▶▶ политизација државне управе,
- ▶▶ немогућност коришћења цијелог годишњег одмора и
- ▶▶ накнада за неискоришћени годишњи одмор.

Колективне притужбе најчешће се односе на:

- ▶▶ неплаћање прековременог рада, ноћног рада,
- ▶▶ неадекватне услове рада (непримјењивање превентивних мјера заштите и здравља на раду, непостојање адекватне личне заштитне опреме, неиспуњавање минимума стандарда за безбједан и здрав рад, неспровођење систематских прегледа радника),
- ▶▶ понашање руководиоца.

Синдикалне притужбе:

- ▶▶ неуважавање мишљења синдиката,
- ▶▶ неукључивање синдиката у процесе доношења одлука,
- ▶▶ забрана синдикалног организовања,
- ▶▶ шиканирање чланова синдиката,
- ▶▶ дискриминација,
- ▶▶ немогућавање остваривања комуникације синдикалних лидера са чланством.



XI.5. Битност рокова

Право на правну заштиту у случају повреде вашег права није вјечно. Важно је знати да постоје рокови у оквиру којих морате да реагујете, у супротном нећете изаћи као побједник из те приче.

Приликом остваривања било које врсте правне заштите важно је придржавати се рокова, јер пропуштање рокова доводи до немогућности остваривања права.

Рок је одређени временски размак чијим протоком настаје или престаје неко право или у којем је поједине радње потребно предузети.

Посљедице пропуштања рокова могу довести не само до губитка могућности судске заштите, него и до губитка самог права чију заштиту тражимо. Најчешће су рокови прописани законом и преклузивне су природе, што значи да пропуштањем тих рокова долази до губитка права.



Рок за подношење тужбе је законски, материјално правни, преклузивни рок који се не може скраћивати ни продужавати. Разликујемо такозване субјективне и објективне рокове.

Субјективни рок је онај чији се почетак рачуна од тренутка када је одређено лице сазнало за околност која је меродавна за рачунање рока, или је стекло могућност да радњу предузме. Објективни рок почиње да тече од одређеног тренутка, без обзира да ли је то лице и сазнало.

КАДА РОК ПОЧИЊЕ ДА ТЕЧЕ

▶▶ Рок за правну заштиту почиње да тече од дана достављања рјешења послодавца којим је повријеђено право радника, односно од дана сазнања за повреду, уколико је повреда учињена фактичком радњом.

▶▶ Субјективни рок за подизање тужбе почиње да тече од момента првог сазнања о условима за подизање тужбе, односно од момента када је радник на несумњив начин утврдио да му је право повријеђено.

Накнадна сазнања о повреди права из рада немају утицаја на одређивање рока за судску заштиту. Дан сазнања за повреду права треба везати за пуну извјесност о постојању повреде, односно за моменат када постане сасвим јасно да је право радника повријеђено. У случају сумње треба имати у виду правило ИН ДУБИО ПРО ЛА- БОРИС (у сумњи блаже по радника).

Остваривање права државних службеника/ намјештеника - Права и дужности државних службеника регулисана су посебним законом о државним службеницима и/или намјештеницима. На њихова права и обавезе које нису уређена законом о државним службеницима примјењују се општи

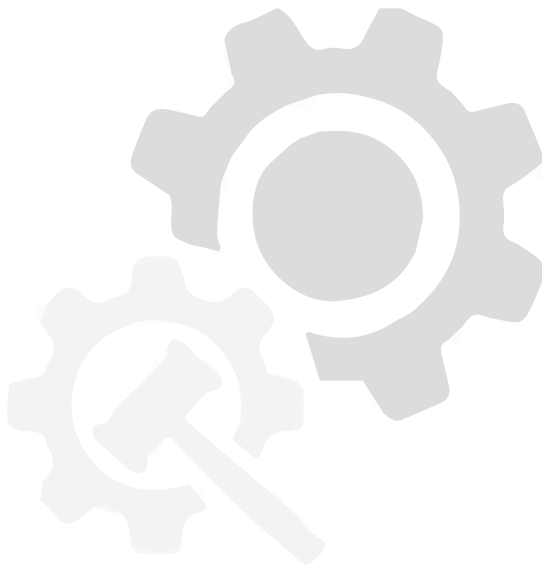




прописи о раду и посебан колективни уговор за државне органе, а у погледу поступка остваривања права код послодавца се најчешће примјењују одговарајуће одредбе о управним процедурама.

Ради остваривања својих права, државни службеник се писаним путем обраћа руководиоцу органа. Против акта којим је одлучено о правима или обавезама државних службеника може се поднијети одговарајуће правно средство (жалба/приговор).

О жалби против акта којим је одлучено о правима и обавезама државног службеника одлучује независно тијело чији је рад дефинисан законом. Комисија/одбор за жалбе има одговарајући степен независности у раду и одлучивању у складу са законом. Против акта комисије/одбора за жалбе дозвољено је подизање тужбе пред надлежним судом, с тим да је у појединим правним системима, прије покретања спора пред надлежним судом, државни службеник дужан да поднесе приједлог за мирно рјешавање радног спора, и само у случају неуспјелог покушаја мирења има право на подизање тужбе пред надлежним судом.



XII НАДЗОР НАД РАДОМ ИЛИ НАДЗОР НАД РАДНИКОМ - САВРЕМЕНИ ОБЛИЦИ НАРУШАВАЊА РАДНИХ ПРАВА





XII НАДЗОР НАД РАДОМ ИЛИ НАДЗОР НАД РАДНИКОМ - САВРЕМЕНИ ОБЛИЦИ НАРУШАВАЊА РАДНИХ ПРАВА

Пази, снима се! Не, не морате нити да се пазите, нити да се смјешите у камеру. Осим што мора да вас обавјести о видео-надзору, постоје многе ставке које послодавац још мора да испоштује уколико би да постави камере на радном мјесту.

Послодавци често имају интерес за успостављање видео надзора, као неопходне мјере заштите имовине, заштите производње, ефикасног вођења процеса рада, безбједности и заштите здравља радника. Поставља се питање до које мјере се смије дозволити надзор над активностима и понашањем запослених, а када ова мјера води значајном ограничењу права на приватни живот и повреди достојанства радника?

Изазови модерног начина рада, флексибилизација рада, рад од куће, рад путем модерних технологија отварају низ питања и постављања нових граница односа између приватног живота и достојанства личности и захтјева процеса рада. Да ли су радноправни институти прилагодљиви савременим методама рада и на који начин заштитити радника од претјераног задирања у приватност и нарушавање достојанства радника? Информатизација радних процеса, приступ интернету, употреба телефона, ГПС лоцирање запослених, вођење података о телефонским контактима допринијели су битно измјењеним условима рада.

XII.1. Видио надзор на радном мјесту

Видио надзор се не смије уводити искључиво у сврху контроле рада запослених, јер претјерано задирање у приватност није дозвољено.

Законом о радним односима нису прописани услови за вршење видио надзора, па се оправдано поставља питање када је то дозвољено и у којим случајевима, као и да ли је могуће прописати услове путем колективних уговора.

Обрада личних података путем видио надзора мора бити заснована на три принципа:

1. принципу неопходности,
2. пропорционалности и
3. одговорности.

У случају када видио надзор није прописан законом, послодавац мора одредити сврху његовог успостављања, односно образложити да ли је постављање надзора неопходно и да ли би за постизање предметног циља било довољно неко друго рјешење. Прије његовог успостављања, послодавац мора информисати раднике о његовој сврси и начину обраде, на видном мјесту истаћи обавештење о вршењу видио надзора, подацима о контакту путем којег се могу добити појединости у вези са надзором и свим осталим питањима (заштита од неовлашћеног приступа, врста личних података који се обрађују, давање записа видио надзора трећој страни, те рокови чувања записа видио надзора и друго).



Употреба система за видео надзор треба бити ограничена, како у погледу времена тако и у погледу простора (начело пропорционалности).

Не смију се снимати:

- ✗ канцеларијски простори,
- ✗ гардеробне просторије,
- ✗ санитарне просторије,
- ✗ ходници у којима је улаз у канцеларије - ходници представљају мјеста за различите приватне потребе и комуникацију, током којих радници изражавају личне навике и активности, што подразумева одређени степен приватности, па камере у ходницима треба подесити тако да исте не обухватају ходнике у којима је улаз у канцеларије.



XII.2. Које информације послодавац не смије да тражи и које податке смије да прикупља?

Пословно и приватно се преплићу, али само ако ви то желите. Поједина питања не смију чак ни да вам буду постављена, а камоли да морате да одговарате на њих. Притом, сваког тренутка имате прво на увид у то како послодавац барата вашим личним подацима. Лични подаци се смију прикупљати и обрађивати само у складу са законом, за тачно одређену сврху и сразмјерно сврси прикупљања.

Послодавац од лица које тражи запослење:

- ✗ не може да захтјева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос;
- ✗ не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако је ријеч о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и дјетета утврђен од надлежног здравственог органа, односно актом о процјени ризика;



- ✓ може да прикупља податке о здравственом стању радника, али само у циљу регулисања права на привремену спријеченост за рад или када је за обављање одређених послова потребна посебна здравствена способност.

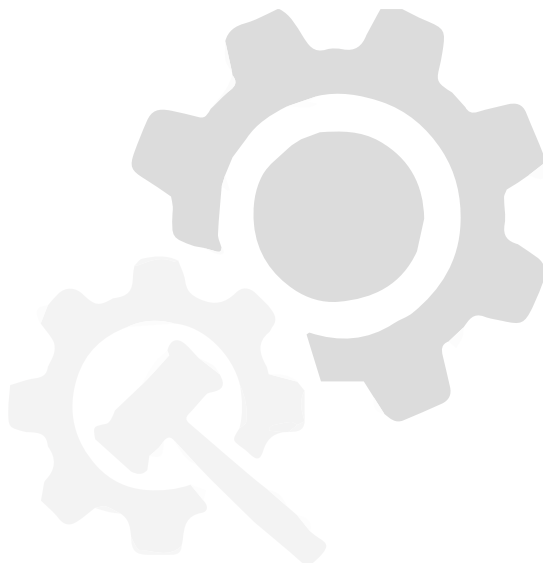


Радник има право:



- ✓ на увид у све документе који садрже његове личне податке, а који се чувају или обрађују код послодавца;
- ✓ да захтјева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља;
- ✓ на исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на радника не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.



XIII ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ РАДНИКА

XIV АНЕКС УГОВОРА О РАДУ – ИЗМЈЕНА САДРЖАЈА УГОВОРА О РАДУ





XIII ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ РАДНИКА

Учимо док смо живи, искористите прилику за то и сазнајте како можете да остварите право на образовање кроз рад. Послодавац може радника упутити на одређене облике стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са захтјевима и потребама радног мјеста, а посебно када дође до усвајања и примјене нових метода у организацији и технологији рада.

Током трајања стручног оспособљавања и усавршавања:

- ▶▶ Радник има право на накнаду плате у висини пуне плате коју би остварио да је био на раду.
- ▶▶ Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбјеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.
- ▶▶ У случају да радник прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу надокнади трошкове, осим ако је до прекида дошло из оправданих разлога.

XIV АНЕКС УГОВОРА О РАДУ - ИЗМЈЕНА САДРЖАЈА УГОВОРА О РАДУ

Особа се мјења док је жива, тако је и са уговорима. Услови који су постојали и који су дефинисани приликом првог заснивања радног односа не важе током цијелог радног вијека. Једном заснован радни однос остаје непромјењен док трају околности под којима је заснован.

С промјенама тих околности послодавац и радник стичу право да захтјевају измјене договорених услова рада - анекс.

Ово се односи на промјене услова рада као што су:

- ▶▶ промјена у плати, новчаним накнадама и другим примањима радника,
- ▶▶ распоред на друго радно мјесто,
- ▶▶ премјештај на друго мјесто рада и
- ▶▶ у другим случајевима прописаним законом, колективним уговором и уговором о раду.

Прилагођавања процесима рада, односно потреби да се преиспитају дотадашњи услови рада, рјешавају се измјенама садржаја уговора о раду, односно анексом уговора о раду.



Послодавац може раднику да понуди измјену садржаја уговора о раду (анекс), али уз понуду за закључивање анекса уговора, послодавац је дужан да раднику у писаном облику достави:

- ▶ разлоге за понуду,
- ▶ рок у коме радник треба да се изјасни о понуди и
- ▶ правне посљедице које могу да настану одбијањем понуде.

Радник је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана. Сматра се да је радник одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у остављеном року.

Неприхватање понуде за закључивање анекса представља разлог за отказивање уговора о раду. Ако радник прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора у року од шест мјесеци. Такође, поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом ништавне су. Ништавност уговора о раду утврђује се пред надлежним судом по захтјеву заинтересоване стране.

Важно је истаћи да право да се захтјева утврђивање ништавности не застарјева. Радник такође има право на накнаду штете коју је претрпио због примјене ништавног уговора о раду. Уколико суд у конкретном случају утврди да је анекс уговора незаконит исти се поништава, радник се враћа на претходно радно мјесто уз евентуалну накнаду штете раднику, што даље имплицира да радник у том случају не може бити оштећен.



XV КОЛЕКТИВНА РАДНА ПРАВА





XV КОЛЕКТИВНА РАДНА ПРАВА

Као дио цјелине смо јачи и заштићенији, радно окружење то посебно омогућава. Искористите то на прави начин.

Колективна права којима се штите колективни интереси радника су право на:

- ▶▶ синдикално организовање и дјеловање,
- ▶▶ колективно преговарање,
- ▶▶ колективну акцију (право на штрајк и друга права),
- ▶▶ учешће у управљању (партиципацију запослених),
- ▶▶ информисање,
- ▶▶ консултовање.

XV.1. Шта је социјални дијалог?

Према дефиницији Међународне организације рада (МОП), социјални дијалог обухвата све врсте преговора, савјетовања или једноставно размјене информација између представника влада, послодаваца и радника или између самих социјалних партнера о питањима од заједничког интереса везаним уз економску и социјалну политику.

Може постојати као трипартитни процес, при чему је Влада службена страна у дијалогу, или га могу чинити бипартитни односи између радника и управе (тј. синдиката и удружења послодаваца), са директном укљученошћу Владе или без њене укључености. Процеси социјалног дијалога могу бити неформални или институционализовани, а често су у комбинацији. Могу се водити на националном, регионалном или на нивоу предузећа. Могу бити међусекторски, секторски или њихова комбинација.

XV.2. Ко води социјални дијалог?

Социјални дијалог воде социјални партнери. Појам социјални партнер у литератури МОП има техничко значење као појам за представнике радника (синдикат) и послодаваца (удружења послодаваца).

Социјални дијалог, укључујући колективно преговарање, један је од основних принципа МОП и суштински је елемент за уређивање радних односа. Социјални партнери су синдикати као представници организације радника и послодаваци које се међусобно договарају и одлучују о низу економских и друштвених питања, нарочито у погледу услова рада и права радника на радном мјесту.

Социјални партнери учествују у креирању политика, то јест у:

- ▶▶ изради нормативних рјешења,
- ▶▶ савјетовању,
- ▶▶ изношењу заједничких ставова,



- ▶▶ доношењу одлука,
- ▶▶ надзору над примјеном политика и нормативних аката,
- ▶▶ активном давању доприноса у реформским процесима и управљању промјенама.

Социјални партнери у Европи данас заједно са представницима владе закључују колективне уговоре о свим економским и друштвеним питањима која се тичу радника. Социјални дијалог подразумјева учешће социјалних партнера у процесима израде прописа, креирању и спровођењу:

- ▶▶ колективних уговора,
- ▶▶ економских и социјалних политика,
- ▶▶ стратегија и планова (здравствена и социјална заштита, заштита и здравље на раду, политике и планови запошљавања).

XV.3. Шта је колективно преговарање?

Колективно преговарање је најзначајнији облик социјалног дијалога. Колективно преговарање као колективно право из радних односа представља слободу социјалних партнера да преговарају о свим питањима која се односе на услове рада. Колективно преговарање означава процес који претходи и води закључивању колективних уговора између синдиката, послодаваца и владе.

XV.4. Појам и улога синдиката

Синдикат нису само полутке и одложено плаћање. Ова структура је много више од тога, па покрените синдикалну организацију којој припадате да максимално искористи потенцијал или се покрените кроз исту.

Синдикат је у најширем смислу добровољна, самостална, демократска и независна организација радника која за циљ има промоцију и заштиту професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних права и интереса. Радници имају право да без претходног одобрења формирају синдикате по свом избору и да приступају и иступају из организације по свом избору.

Синдикати су колективне организације радника које заступају права и интересе радника, воде социјални дијалог и преговарају о питањима услова рада радника (радно вријеме, заштита и здравље на раду, напредовање, отпуштање, образовање), платама и накнадама. Синдикати доприносе бољој комуникацији између послодаваца и радника, имају значајан утицај на процесе доношења одлука, образују синдикално чланство, утичу на процесе управљања људским потенцијалима, рјешавају конфликтне ситуације.

Такође, синдикати се не баве искључиво заштитом радничких права у класичном, назовимо „адвокатском“ смислу.



Као организације цивилног друштва, активно учествују у процесима креирања јавне политике, програмима економских реформи, буџета на свим нивоима, у реформским процесима који се односе на бројне сфере друштвеног живота, у креирању норми радноправног карактера, пензијског и инвалидског осигурања, здравственог осигурања, борби за сигурност запослења.

Кроз рад синдиката и процеса образовања чланства значајно се подижу капацитети за заштиту људских права.

Синдикати учествују у анализирањима нормативних аката, изради студија и анализа, праћењу примјене нормативних рјешења и њихових ефеката, те конкретизовању могућих рјешења. Прописи који се доносе у области рада, запошљавања, заштите на раду доносе се уз учешће социјалних партнера.

У колективним уговорима поред питања плата и накнада, мора се посебно водити рачуна о правима лица са инвалидитетом, родитељима, мајкама, породиљама. Важно је креирати мјере и спроводити активности на обезбјеђењу равноправности и спрјечавању дискриминације.

XV.4.1. Зашто бити члан синдиката?



- ✓ Заштита ваших права на брз и ефикасан начин
- ✓ Брза и ефикасна размјена информација
- ✓ Бесплатна правна помоћ и заступање у остваривању ваших права
- ✓ Заједничка борба против мобинга
- ✓ Синдикално оспособљавање и развијање мреже
- ✓ Могућност дружења и размјене мишљења
- ✓ Стварање бољих и квалитетнијих услова за рад
- ✓ Солидарност, хуманитарни рад и активизам

Користи су:

- ▶▶ економске (преговарање о висини плате и накнада, финансијске помоћи, позајмице),
- ▶▶ политичке (утицаји на доносиоце одлука, креирање буџета, утицај на доношење прописа),
- ▶▶ психолошке (осећај припадности групи и снага групних акција, кроз групу је лакше остварити и борити се за остваривање права),
- ▶▶ друштвене (укљученост у процесе доношења одлука, дружење, вјеровање у циљ организације).

XV.4.2. Правни оквир синдикалног удруживања и синдикалног дјеловања

Права и слободе синдикалног организовања дио су домаћег и међународног правног оквира. Сва национална права познају ова права и слободе и дио су устава и закона свих европских земаља.

Слобода удруживања и слобода синдикалног дјеловања значе да:



- ✓ Радници, без икаквих изузетака, имају право да по слободном избору, без претходног одобрења, оснивају своје организације и да се у њих учлањују или ишчлањују по сопственом нахођењу у складу са статутом и правилима синдиката.
- ✓ Циљ синдикалног дјеловања је заштита права и унапређење економских и социјалних интереса радника.
- ✓ Синдикат је организација радника, односно удружење радника основано ради постизања одређених циљева и оснива се без икаквепретходне сагласности било ког органа власти.
- ✓ Аутономија синдикалног организовања и дјеловања огледа се у чињеници да је послодавцима и удружењима послодаваца забрањено да се мјешају у организовање и рад синдиката, или да уз давање материјалне или друге подршке синдикату, контролишу његов рад.
- ✓ Синдикат има право на доношење својих статута и административних правила, слободних избора својих представника, организовање свога управљања и дјелатности и формулисање свог акционог плана.
- ✓ Законита дјелатност синдиката не може се трајно нити привремено забранити.
- ✓ Јавне власти морају се уздржавати од сваке интервенције такве природе која би имала за циљ ограничавање овог права или ометања законског извршења.
- ✓ Постоји слобода синдикалног плурализма (постојање више сундиката на истом или различитом нивоу).
- ✓ Синдикати могу слободно међусобно да се удружују у савезе, као и да иступају из истих на националном и међународном нивоу.

XV.4.3. Репрезентативност синдиката

Репрезентативност синдиката може се дефинисати као својство одређеног синдиката да у социјалном дијалогу, укључујући колективно преговарање као најважнији дио, представља одговарајућу групацију радника, односно да заступа права и интересе радника на неком од нивоа организовања (на нивоу послодаваца, подручја, области, гране или цијеле земље).

То је својеврсна потврда да је одређени синдикат на неком од нивоа организовања:

- ▶ истински представник одређене категорије и броја радника,
- ▶ да је основан и дјелује на начелима слободе синдикалног организовања,
- ▶ да је аутономан, односно независан од органа власти, послодаваца и политичких партија,
- ▶ да се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора и
- ▶ да је уписан у одговарајући регистар.



Све наведено му даје преговарачку моћ, легалитет и легитимитет да у име радника преговара о индивидуалним и колективним правима и интересима на различитим нивоима организовања. Поступак, рокови и начин утврђивања репрезентативности су у домену националних права.

Синдикати којима је утврђена репрезентативност имају право на:

- ▶▶ колективно преговарање и закључивање колективних уговора на одговарајућем нивоу,
- ▶▶ учешће у рјешавању колективних радних спорова који настају у закључивању и примјени колективних уговора,
- ▶▶ право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тијела на одговарајућем нивоу,
- ▶▶ социјални дијалог (социјално-економски савјет, чланство у управним одборима и организацијама обавезног социјалног осигурања и др).

XV.5. Колективни уговор

Осим индивидуалног, постоји и колективни уговор. Колективни уговор је општи правни акт, аутономни (недржавни) формални писани споразум закључен између репрезентативних синдиката и послодаваца, којим се ближе уређују права по основу рада, обим права и начин и поступак њиховог остваривања, међусобни односи учесника у закључивању колективних уговора и друга питања од значаја за уређивање односа између радника и послодаваца. Исти је обавезујући за послодавца и раднике који су код њега запослени.

Колективни уговор је најважнији аутономни извор радног права специфичне правне природе који садржи нормативно правне одредбе којима се детаљније уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, начин и поступак њиховог остваривања и облигациони дио којим се уређују права, обавезе и одговорности потписника, односно учесника колективног уговора, тачније међусобни односи учесника колективног уговора.

XV.5.1. Врсте колективних уговора

Колективни уговори се могу подијелити према року важења на: колективне уговоре на одређено вријеме и колективне уговоре на неодређено вријеме.

Према нивоу на којем се закључују колективни уговори могу бити:

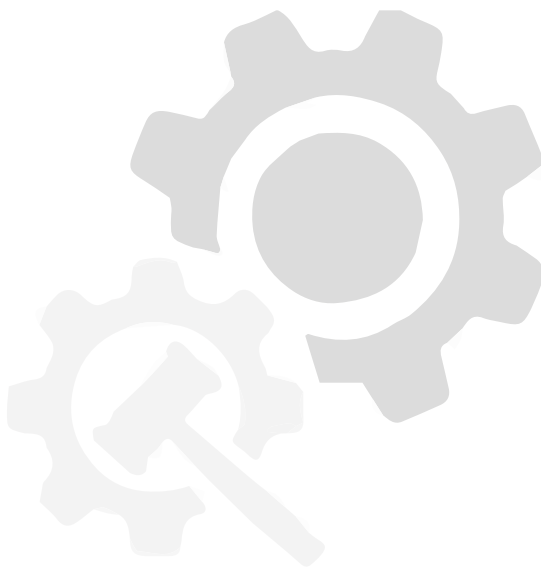
- ▶▶ **Општи колективни уговор** - важи на подручју цијеле земље и има правно дејство на све раднике, без обзира на врсту дјелатности или послодавца; представља средство уједначавања



дефинише елементе за утврђивање плате, накнада плате, остала примања запослених и утврђује обим права и обавезе из рада у складу са законом.

▶▶ **Посебни колективни уговор** - закључује се за одређено подручје, област, грану или дјелатност и има правно дејство на раднике и послодавце у том подручју, области, грани или дјелатности. Колективни уговори у грани/сектору су правно обавезујући само за стране које су чланице удружења која су склопила уговор. Посебни колективни уговори могу се закључити за посебну територију, посебно подручје рада (дјелатности), па и за посебну категорију радника.

▶▶ **Колективни уговор код послодавца** (кућни колективни уговор) - има правно дејство за раднике и послодавца који су га закључили. Закључују га репрезентативна синдикална организација и послодавац, односно овлашћено лице за представљање и заступање послодавца.



XVI НАЧЕЛО ПРИМЈЕНЕ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПРАВА ЗА РАДНИКА





XVI НАЧЕЛО ПРИМЈЕНЕ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПРАВА ЗА РАДНИКА

Када посматрамо однос између хетерономних (устав, закони) и аутономних (колективни уговори, општи акти послодавца, уговор о раду) извора радног права, видимо да је аутономија уговорних страна ограничена минимумом права која су прописана државним актима. Овдје важи тзв. принцип повољности.

Основно начело у радном праву је начело IN FAVOREM LABORATORIS (примјена најповољнијег права за раднике), по коме се у сваком случају који није изричито уређен принудним нормама примјењује правно правило које иде у корист радника. У радном праву је допуштено одступање од општег правног начела по којем хијерархијски виши правни акт или правна норма дерогира (поништава) нижу, али само у случају када акт ниже правне снаге даје повољније право, односно повољније услове рада у односу на акт више правне снаге.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде друга, или пропишу повољнија права и повољнији услови рада од оних утврђених овим законом, осим ако то законом није изричито забрањено. Одредбе општег акта које утврђују неповољнија права или неповољније услове рада од права и услова утврђених законом су незаконите и умјесто њих се примјењују одредбе закона. Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и колективним уговором су ништавне.

По правилу, колективни уговори имају једнаку правну снагу. Када је једно право на различит начин регулисано са више колективних уговора који се примјењују на радника, важи принцип повољности по радника.

Ако је неко право из радног односа различито уређено законом, колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду, примјењује се за радника најповољније право, осим ако то није законом изричито забрањено.



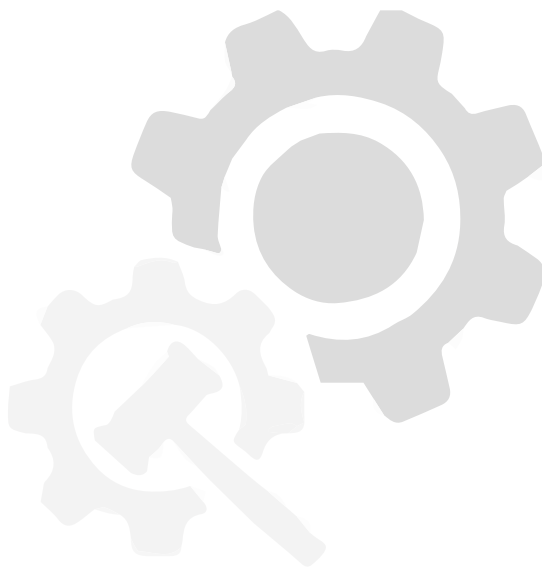
ПОГОВОР

Чак и ако сте од оних који прво читају крај, нисте много покварили причу, јер ова прича обрни-окрени не може да буде лоша. Овај водич можете и не морате да читате у даху, јер служи томе да се упознате са својим правима у раду, али и да кад на послу зашкрипи пронађете које право вам је угрожено и како да се заштитите. Вјерујемо да смо у томе успјели.

Ово није само наш приручник, он је и ваш, ваших пријатеља, послодаваца... Свима ће користити да се упознају са овим људским правом које подразумјева право на нормалне радне услове и право на срећан пословни живот. Задовољан радник је добар радник, добар послодавац је лидер. Пројекат “Права у раду, рад на правима” за циљ има управо да радник и послодавац заједнички постану лидери у промоцији радних права, а “Водич кроз радна права младих, појаве које их угрожавају и механизми заштите” је одличан почетак на том путу.

Како су партнери пројекта организације које брину о младима, на сљедећој страни наћи ћете контакте нас 10 који смо тек почели вашу и борбу за вас - младе раднике. И, не, немамо намјеру да одустанемо. Пратите наш рад, укључите се и максимално користите резултате које стављамо пред вас.

Драгана Радошевић





КОНТАКТИ

Развојни центар за младе	razvojnicientarzamlade@gmail.com razvojnicientarzamlade.org.rs
Синдикат управе Републике Србије	sindikaturave@gmail.com sind-upr.rs
Синдикално едукативни центар	office@seccentar.org seccentar.org
Синдикат управе Републике Српске	sindikaturave.republikesrpske@gmail.com sindikaturavers.ba
СЕГА	sega@sega.org.mk www.sega.org.mk
УПОЗ Македонија	info@upoz.org.mk www.upoz.org.mk
Фондација Будва	budva2020.me
Синдикат управе и правосуђа Црне Горе	supcg@sindikat.me sindupcg.me
Центар за напредне студије ЈИЕ	red@uniri.hr www.uniri.hr
YouthWatch	youthwatch@youthwatch.sk youthwatch.sk



Садржај

РИЈЕЧ УРЕДНИКА	2
ПРЕДГОВОР	3
ШТА СУ ТО РАДНА ПРАВА И ГДЕ ИХ ПРОНАЋИ?	6
II ШТА ЈЕ РАДНИ ОДНОС?	9
II.1 Радни однос и друге форме радног ангажовања	9
II.2 Рад ван радног односа	10
II.2.1. Уговор о дјелу	10
II.2.2. Уговор о обављању привремених и повремених послова.....	11
II.2.3. Уговор о стручном оспособљавању и уговор о стручном усавршавању	12
II.3. Радни однос на неодређено вријеме	12
II.4. Радни однос на одређено вријеме	13
II.4.1. Пробни рад радника	14
II.4.2. Приправници	15
II.5. Радни однос на радном мјесту са повећаним ризиком	16
III ИНФОРМИСАЊЕ РАДНИКА ПРИЈЕ ОТПОЧИЊАЊА РАДА	21
IV РАДНО ВРИЈЕМЕ РАДНИКА	25
IV.1. Пуно радно вријеме	26
IV.2. Рад краћи од пуног радног времена	26
IV.2.1. Непуно радно вријеме	26
IV.2.1.1. Права радника који раде са непуним радним временом	26
IV.2.2. Скраћено радно вријеме	27
IV.2.3. Рад са половином пуног радног времена	28
IV.3. Прековремени рад	29
IV.3.1. Права на основу прековременог рада	29
IV.3.2. Забрана прековременог рада	30
IV.4. Прерасподела радног времена	31
IV.5. Ноћни рад	31
IV.5.1. Забрана рада ноћу	32
V ОДМОР И ОДСУСТВА	35
V.1. Одмор у току дневног рада	35
V.2. Дневни одмор	35
V.3. Недељни одмор.....	35
V.4. Годишњи одмор	36
V.4.1. Како се увећава дужина трајања годишњег одмора?	37
V.5. Плаћено и неплаћено одсуство	37
V.6. Мировање права из радног односа	38
VI МОБИНГ	41
VII ПРИВРЕМЕНА СПРИЈЕЧЕНОСТ ЗА РАД - БОЛОВАЊЕ	51
VIII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ	55



VIII.1. Општа заштита	55
VIII.2. Заштита личних података	55
VIII.3. Заштита омладине	55
VIII.4. Заштита особа са инвалидитетом и запослених са здравственим сметњама	56
VIII.5. Заштита материнства	56
VIII.5.1. Породиљско одсуство	57
IX ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА	61
IX.1. Плата	61
IX.2. Накнада плате	61
IX.3. Заштита плате	62
X ЗАШТИТА И ЗДРАВЉЕ	65
X.1. Повреда на раду	58
XI ЗАШТИТА ИНДИВИДУАЛНИХ РАДНИХ ПРАВА	69
XI.1. Остваривање права радника код послодавца	69
XI.2. Остваривање права радника у судском поступку/поступку пред другим органима	70
XI.3. Заштита права путем инспекције рада	70
XI.4. Улога синдиката у процесима заштите индивидуалних права	71
XI.5. Битност рокова	74
XII НАДЗОР НАД РАДОМ ИЛИ НАДЗОР НАД РАДНИКОМ - САВРЕМЕНИ ОБЛИЦИ НАРУШАВАЊА РАДНИХ ПРАВА ...	79
XII.1. Видио надзор на радном мјесту	79
XII.2. Које информације послодавац не смије да тражи и које податке смије да прикупља?	80
XIII ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ РАДНИКА	85
XIV АНЕКС УГОВОРА О РАДУ - ИЗМЈЕНА САДРЖАЈА УГОВОРА О РАДУ	85
XV КОЛЕКТИВНА РАДНА ПРАВА	89
XV.1. Шта је социјални дијалог?.....	89
XV.2. Ко води социјални дијалог?	89
XV.3. Шта је колективно преговарање?	90
XV.4. Појам и улога синдиката.....	90
XV.4.1. Зашто бити члан синдиката?	91
XV.4.2. Правни оквир синдикалног удруживања и синдикалног дјеловања	91
XV.4.3. Репрезентативност синдиката	92
XV.5. Колективни уговор	93
XV.5.1. Врсте колективних уговора	93
XVI НАЧЕЛО ПРИМЈЕНЕ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПРАВА ЗА РАДНИКА	97
ПОГОВОР	98
КОНТАКТИ	99

Аутор:

Мр Милорад Митровић

Рецензент:

Др Свјетлана Леви

Уреднице:

Александра Кнежевић

Драгана Радошевић

Графички дизајн:

Агенција IDR

Александар Вукојевић

Издавач:

Развојни центар за младе, Србија

Година:

Септембар 2019.

Одрицање од одговорности:

подршка Европске комисије припреми ове публикације не представља подршку садржају, који одражава искључиво ставове аутора и Комисија не може да буде одговорна за употребу садржаних информација.



Права у раду

Рад на правима

www.pravauradu.org



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

