

# PODSETNIK RADNO PRAVO

PRAVNI OKVIR /SRBIJA

TSG 

ADVOKATSKA KANCELARIJA **TOMIĆ** SINĐELIĆ GROZA

## VRSTE RADNOG ODNOSA PREMA DUŽINI TRAJANJA

Radni odnos:

- **na neodređeno vreme**
- **na određeno vreme**

Radni odnos na određeno vreme može trajati najduže 24 meseca. (maksimalna dužina trajanja radnog odnosa na određeno vreme).

Ugovor o radu na određeno vreme može se zaključiti za zasnivanje radnog odnosa, čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani: rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja za vreme trajanja tih potreba.

Izuzeci od ograničenja o maksimalnoj dužini trajanja radnog odnosa na određeno vreme su:

1. ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
2. za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
3. sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
4. za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
5. sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Po isteku roka ugovora o radu iz tačke 1-3 poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme, po istom ili drugom pravnom osnovu, u skladu sa članom 37 Zakona o radu.

## PROBNI RAD

Kroz probni rad treba da se utvrdi da li sposobnosti zaposlenog odgovaraju potrebama poslova i radnih zadataka.

Probni rad može da traje najduže 6 meseci.

Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad poslodavac ili zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana.

Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja uslova probnog rada.

## VRSTE RADNOG VREMENA

- **Puno radno vreme** (40 časova nedeljno)
- **Nepuno radno vreme** (kraće od punog radnog vremena)
- **Skraćeno radno vreme** (poslovi sa povećanim rizikom, minimalno 30 časova nedeljno)
- **Prekovremeni rad** (ne može trajati duže od 48 časova nedeljno)
- **Noćni rad** (rad koji se obavlja od 22 časa noću do 6 časova ujutru)
- **Rad u smenama** (organizacija rada po kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju po utvrđenom rasporedu)

## VRSTE ODMORA

### PRAVO NA ODMOR U TOKU RADA (ODMOR U TOKU DNEVNOG RADA)

Zaposleni koji radi najmanje 6 časova ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od 4, a kraće od 6 časova ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta.

### DNEVNI ODMOR

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa.

U slučaju preraspodele radnog vremena zaposleni ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova.

### NEDELJNI ODMOR

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Nedeljni odmor se po pravilu koristi nedeljom, a poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtevaju.

### GODIŠNJI ODMOR

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

U slučaju prestanka radnog odnosa Poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor, u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

## VRSTE ODSUSTAVA

### - PLAĆENO ODSUSTVO

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do pet radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju:

1. sklapanja braka;
2. porođaja supruge;
3. teže bolesti člana uže porodice;
4. i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.

Vreme trajanja plaćenog odsustva utvrđuje se opštim aktom i ugovorom o radu.

Zaposleni ima pravo i na dodatno plaćeno odsustvo od još:

1. pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice;
2. kao i pravo na dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi.

## - NEPLAĆENO ODSUSTVO

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo) u kom slučaju za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

## ZARADA, NAKNADA ZARADE, DRUGA PRIMANJA

### ZARADA

Zaposleni ima pravo na zaradu.

Zarada zaposlenog se sastoji od:

- zarade za obavljene rad i vreme provedeno na radu,
- zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.)
- drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

- **osnovne zarade** (utvrđuje se ugovorom o radu, na osnovu pravilnikom utvrđenih uslova potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i na osnovu vremena provedenog na radu)
- **dela zarade za radni učinak** (određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama),
- **uvećane zarade** (za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 110% od osnovice; za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice; za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice; po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca - najmanje 0,4% od osnovice).

### NAKNADA ZARADE

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade:

1. u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.
2. za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to: najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, kao i u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.
3. najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.
4. u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa Poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

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

### **NAKNADA TROŠKOVA**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

1. za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;
2. za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
3. za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;
4. za smeštaj i ishranu za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
5. za ishranu u toku rada, ako poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način;
6. za regres za korišćenje godišnjeg odmora.

Primanja od tačke 1-4 nemaju karakter zarade.

### **DRUGA PRIMANJA**

Zaposleni ima pravo na druga primanja:

1. pravo na otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade;
2. naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
3. naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Primanje iz tačke 1 nema karakter zarade.

Pod prosečnom zaradom u smislu tačke 1 smatra se prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.

## **PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

### **RAZLOZI ZA PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

Radni odnos prestaje:

1. istekom roka za koji je zasnovan;
2. kad zaposleni navrší 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
3. sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
4. otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
5. na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
6. smrću zaposlenog;
7. ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
8. ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova - danom dostavljanja pravnosnažne odluke;
9. ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;

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

11. u slučaju prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom.

### **SPORAZUMNI PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

Radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma poslodavca i zaposlenog, uz obavezu Poslodavca da pre potpisivanja sporazuma pisanim putem obavesti zaposlenog o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

### **OTKAZ OD STRANE ZAPOSLENOG**

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa (otkazni rok).

Opštim aktom ili ugovorom o radu može da se utvrdi duži otkazni rok, ali ne duži od 30 dana.

### **OTKAZ OD STRANE POSLODAVCA**

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

1. ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
2. ako je zaposleni pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
3. ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa odnosno neplaćenog odsustva;
4. ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:
  - a) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
  - b) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
  - c) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
  - d) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
  - e) ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.
5. ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu, i to:
  - a) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca;
  - b) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad;
  - c) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
  - d) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
  - e) ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;
  - f) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;

g) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;

h) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

i) odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu iz tacke d.

6. ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

Poslodavac u slučaju otkaza ugovora o radu po ovom osnovu ima obavezu da zaposlenom isplati otpremninu koja ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

7. ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu.

## **USLOVI ZA OTKAZ UGOVORA O RADU PRE PRESTANKA RADNOG ODNOSA**

### **- POSTUPAK PRE PRESTANKA RADNOG ODNOSA**

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu zbog povrede radne obaveze i radne discipline, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

Poslodavac je dužan da u upozorenju navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

### **ROK ZA DAVANJE OTKAZA**

Otkaz ugovora o radu zbog povrede radne obaveze i radne discipline i neostvarivanja rezultata rada, poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu zbog učinjenog krivičnog dela na radu, poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.

### **NAČIN SAOPŠTAVANJA OTKAZA**

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem u pisanom obliku i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Rešenje se zaposlenom mora dostaviti lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ukoliko nije bilo moguće lično dostavljanje poslodavac je dužan da o tome sačini pismenu belešku, u kom slučaju se rešenje o otkazu ugovora o radu objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i smatra se dostavljenim po isteku osam dana od dana objavljivanja.

## DISCIPLINSKA ODGOVORNOST ZAPOSLENOG I DISCIPLINSKE MERE

Za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline poslodavac, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, može zaposlenom umesto otkaza ugovora o radu izreći neku od disciplinskih mera propisanih zakonom:

1. privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
2. novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca;
3. opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

---

### Saša Sindelić /Advokat

Specijalista radnog prava i privrednog prava s posebnim akcentom na privredno krivično pravo  
sasa.sindjelic@tsg.rs

### Ivana Stefanović /Advokat

Specijalista radnog prava i korporativnog prava  
ivana.stefanovic@tsg.rs

### Miloš Jovanović /Advokat

Specijalista radnog prava i korporativnog prava  
milos.jovanovic@tsg.rs

ADVOKATSKA KANCELARIJA **TOMIĆ SINDELIĆ GROZA**™  
Carice Milice 3/II, 11000 Beograd, Srbija  
T/F +381 (0)11 3285227, 3285208, 3285153  
office@tsg.rs  
www.tsg.rs

**DISCLAIMER:**

Ovaj tekst ne predstavlja i ne može se smatrati kompletnom analizom radnog prava prema propisima Republike Srbije i ne može zameniti pravni savet u konkretnom pravnom slučaju.