

Vesna Simović-Zvicer

Prošle su četiri godine od usvajanja novog Zakona o radu (objavljen u „Službenom listu Crne Gore“, broj 74/19, od 30. 12. 2019. godine, a stupio je na snagu 07. 01. 2020. godine). Od dana usvajanja vršene su izmjene i dopune navedenog zakona četiri puta.

U proteklom periodu javljale su se brojne dileme u primjeni Zakona o radu, na koje je **autorka prof. dr Vesna Simović-Zvicer**, dala odgovore u novoj knjizi-praktikumu „**DILEME U PRIMJENI ZAKONA O RADU**“.

Praktikum sadrži odgovore na više od 160 dilema, koje su se javile prilikom primjene Zakona o radu u praksi. **Najveći broj odgovora u knjizi potkrijepljen je primjerima iz sudske prakse (presude Vrhovnog suda Crne Gore, viših sudova i Upravnog suda).**

Praktikum se sastoji od 19 cjelina, u kojima je poseban akcenat stavljen na sljedeća pitanja: uslovi i postupak zasnivanja radnog odnosa (akt o sistematizaciji, radno iskustvo, javno oglašavanje); preuzimanje zapošljenih; ustupanje zapošljenih preko agencija; transformacija radnog odnosa; aneks ugovora o radu; zarada; radno vrijeme; odmori i odsustva; mirovanje prava i obaveza; pomirenje profesionalnih i porodičnih obaveza; disciplinska odgovornost; suspenzija; prestanak radnog odnosa; kolektivni ugovori i rad van radnog odnosa.



Prof. dr Vesna Simović-Zvicer

Vesna Simović-Zvicer

DILEME U PRIMJENI ZAKONA O RADU

VESNA SIMOVIĆ-ZVICER - DILEME U PRIMJENI ZAKONA O RADU

Podgorica, 2024. godina

1. USLOVI I POSTUPAK ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

1.1 Akt o sistematizaciji

- 1.1.1. Da li je dozvoljeno da se u aktu o sistematizaciji predvide koeficijenti za obračun zarade i da li postoji mogućnost da se predvidi jedinstveni koeficijent za određeno radno mjesto (ako su za to radno mjesto predviđeni različiti nivoi kvalifikacije obrazovanja, tj. stručne spreme)?
- 1.1.2. U opisima poslova za svako radno mjesto, na kraju, postoji odredba – “ i drugi poslovi po nalogu rukovodioca” – a u kolektivnom ugovoru postoji odredba –“ pored poslova svog radnog mjesta, zapošljeni je dužan da u toku radnog vremena, po potrebi obavlja i druge poslove u okviru stepena stručne spreme za koje je osposobljen”. Na koji način poslodavac treba da odredi te druge poslove?
- 1.1.3. Na koji način može biti angažovano lice koje je penzioner u privatnom sektoru?
- 1.1.4. Da li u slučaju kada se zapošljava lice koje nema radnog staža mora biti primljeno kao pripravnik?
- 1.1.5. Da li pripravnički staž mora da se odradi kod istog poslodavca ili se može sporazumno odraditi kod više poslodavaca?

1.2. Radno iskustvo

- 1.2.1. U čemu je razlika između radnog staža i radnog iskustva?
- 1.2.2. Da li se uvjerenje Fonda PIO o godinama radnog staža može predstavljati dokaz o radnom iskustvu?

1.3. Javno oglašavanje

- 1.3.1. Da li nepoštovanje obaveze internog obavješćavanja zapošljenih o slobodnim radnim mjestima utiče na zakonitost postupka zasnivanja radnog odnosa, s licem koje nije bilo do tada u radnom odnosu kod poslodavca?
- 1.3.2. Koje dokaze su učesnici oglasa dužni da dostave o ispunjenosti posebnih uslova za rad?
- 1.3.3. Zapošljeni u „javnom sektoru“ je zasnovao radni odnos bez javnog oglasa, suprotno zakonskoj obavezi. Inspektor rada je u toku inspekcijskog nadzora naložio otklanjanje nepravilnosti. Šta je potrebno uraditi u ovom slučaju?
- 1.3.4. Iz kojih razloga može biti poništen oglas o slobodnom radnom mjestu? Šta su „druge opravdane okolnosti za poništenje oglasa“?
- 1.3.5. Da li promjena direktora može biti razlog za poništenje oglasa?
- 1.3.6. Šta ako je sproveden intervju s kandidatima, a to nije pisalo u oglasu?
- 1.3.7. Može li se osporavati obavješćenje o izboru kandidata?
- 1.3.8. Da li je poslodavac dužan da donese odluku o izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa?
- 1.3.9. Može li odluku o izboru kandidata pobijati učesnik oglasa koji nije ispunjavao tražene uslove?

2. PREUZIMANJE ZAPOSŁJENOG

- 2.1. Da li se u skladu sa zakonom može vršiti preuzimanje zapošljenih iz privatnog u javni sektor?

3. USTUPANJE ZAPOSŁJENIH

- 3.1. Da li se može vršiti ustupanje zapošljenih preko agencije za privremeno ustupanje na radna mjesta koja nijesu predviđena aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta kod poslodavca korisnika?
- 3.2. Da li se pored direktora dva ključna mjesta u firmi: rukovodilac ekonomsko pravnih poslova i rukovodilac sektora tehnike mogu angažovati preko agencije?

4. TRANSFORMACIJA RADNOG ODNOSA

- 4.1. Da li može doći to transformacije ugovora o radu na neodređeno vrijeme ako je radni odnos zasnovan bez javnog oglasa u „javnom sektoru“?
- 4.2. Može li doći do transformacije radnog odnosa na neodređeno vrijeme ako radno mjesto na kojem je zapošljeni angažovan nije sistematizovano?
- 4.3. Može li doći do transformacije radnog odnosa na neodređeno vrijeme ako zapošljeni ne ispunjava posebne uslove za rad na tom radnom mjestu?
- 4.4. Može li doći do transformacije ugovora o radu, ako je prethodno zaključen ugovor o radu poništen?
- 4.5. Da li je poslodavac dužan da navodi razlog za zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme?
- 4.6. Ako je ugovor o radu zaključen radi zamjene odsutnog radnika, mora li se precizirati njegovo ime?
- 4.7. Može li doći do transformacije radnog odnosa na nedoređeno vrijeme ako je u pitanju stranac koji ima privremenu dozvolu za rad?
- 4.8. Da li će doći do transformacije radnog odnosa ako je zapošljeni po isteku posljednjeg ugovora o radu koristio godišnji odmor?
- 4.9. Da li će doći do transformacije radnog odnosa ako je zapošljeni u kontinuitetu radio kod dva poslodavca 36 mjeseci?
- 4.10. Može li se ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom transformisati u ugovor o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom?
- 4.11. Može li doći do transformacije ugovora o radu na neodređeno vrijeme ako zapošljeni nije pobijao rješenje o prestanku radnog odnosa?
- 4.12. Može li doći do transformacije ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme prije isteka roka od 36 mjeseci?
- 4.13. Šta se podrazumijeva pod pojmom “trajni karakter poslova” i da li je to razlog za transformaciju ugovora o radu?

5. ANEKS UGOVORA O RADU

- 5.1. Može li zapošljeni bez posljedica po radno-pravni status da odbije potpisivanje aneksa ugovora o radu, ako je ponuda aneksa ugovora o radu očigledno suprotna Zakonu o radu?
- 5.2. Može li poslodavac otkazati ugovor o radu zapošljenom koji je umjesto saglasnosti na ponudu aneksa ugovora o radu tražio dodatno pojašnjenje?
- 5.3. Poslodavac je izmijenio akt o sistematizaciji i za radno mjesto zapošljenog predvidio je rad sa punim ili rad sa nepunim radnim vremenom. Zapošljeni je zaključio ugovor o radu sa punim radnim vremenom i odbio je da potpiše aneks ugovora o radu koji predviđa smanjenje broja sati rada. Može li mu poslodavac zbog toga otkazati ugovor o radu?
- 5.4. Prilikom raspoređivanja na drugo radno mjesto da li je dovoljno da se u ponudi kao razlog za izmjenu ugovora o radu navede: „zbog potrebe procesa rada“?
- 5.5. Da li se pojam „drugo mjesto rada“ odnosi na raspored u drugu opštinu, van sjedišta poslodavca, te da li se ova odredba primjenjuje i u obrnutom smjeru, odnosno raspored zapošljenog iz „organizacionog dijela“ tj. druge opštine u „sjedište poslodavca“ ?
- 5.6. Kod raspoređivanja u hitnim slučajevima:
 - Da li se “30 dana” odnosi na radne dane ili kalendarske dane?
 - Da li se “u periodu od 12 mjeseci” odnosi na kalendarsku godinu, npr. ako je zapošljeni radio 30 dana u 2023. godini, da li može dobiti nalog za 2024. godinu?
- 5.7. Da li se u slučaju raspoređivanja na drugi odgovarajući posao može umanjiti i koeficijent za obračun zarade?
- 5.8. Da li ovlašćeni sindikalni predstavnik može biti raspoređen na drugo radno mjesto?
- 5.9. U vezi s članom 47, stav 1, tačka 7 Zakona o radu, koji reguliše aneks ugovora o radu koji se odnosi na raspoređivanje zapošljenog na radno mjesto sa višim nivoom kvalifikacije obrazovanja u odnosu na postojeću kvalifikaciju, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, da li se zapošljenom nekim drugim aktom, npr. odlukom određuje na kom radnom mjestu će obavljati pripravnčki staž/koja služba, iznos zarade, prava, obaveze ili aneksom ugovora o radu?

- 5.10. Šta sud ocjenjuje u sporovima povodom zakonitosti aneksa ugovora o radu: Da li sud ocjenjuje zakonitost postupka (elementi ponude, rokovi i sl.) ili se upušta u ocjenu i materijalno pravnih aspekata?
- 5.11. Da li zapošljeni koji je faktički obavljao poslove drugog radnog mjesta bez aneksa, ima pravo na razliku zarade?

6. ZARADA

- 6.1. Šta se podrazumijeva pod pojmom: „rad iste vrijednosti“?
- 6.2. Na koji način poslodavac dokazuje da je izvršio isplatu zarade zapošljenom?
- 6.3. Na koji način poslodavac može izvršiti obustavu zarade zapošljenom?
- 6.4. Da li zapošljeni ima pravo na dvije zarade ako u toku redovnog radnog vremena obavlja dva posla, tj. poslove dva radna mjesta?
- 6.5. Može li se ugovorena zarada predviđeti za cijeli sektor?
- 6.6. Da li zapošljeni koji prima ugovorenu zaradu ima pravo na uvećanje zarade po osnovu minulog rada, prekovremenog rada, rada noću i rada u dane praznika?
- 6.7. Da li zapošljeni ima pravo na isplatu pomoći zbog smrti brata ili sestre?
- 6.8. Da li se zapošljenom može umanjiti zarada zbog nedovoljnog broja sati provedenih na poslu, ukoliko kod poslodavca postoji sistem praćenja radnog vremena, a zapošljeni imaju kartice za prijavu i odjavu i o svemu su informisani? Da li se u tom slučaju donosi odluka direktora ili mora da se sprovede postupak?
- 6.9. Da li poslodavac čiji je osnivač država ima pravo da zapošljenima isplaćuje troškove prevoza za dolazak na posao i na koji način to treba propisati?
- 6.10. Šta ulazi u minimalnu zaradu?
- 6.11. Može li se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu predviđeti duži period u kojem poslodavac može da isplaćuje naknadu zarade zbog prekida rada bez krivice zapošljenog u iznosu od 60% od osnovice (ili u iznosu koji je predviđen kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu)?
- 6.12. Da li se odredbe o naknadi zarade zbog prekida rada bez krivice zapošljenih primjenjuje samo ako dođe do totalnog prekida rada kod poslodavca ili se može primijeniti i u slučaju prekida rada u dijelu poslodavca

7. RADNO VRIJEME

- 7.1. Da li zapošljeni/a koji radi skraćeno radno vrijeme može da bude rukovodilac/šef neke organizacione jedinice?
- 7.2. Zakon o radu u članu 64, stav 6 predviđa referentni period od četiri mjeseca, u okviru kojeg se utvrđuje trajanje prekovremenog rada. Može li poslodavac u toku godine da odredi više od jednog referentnog perioda?
- 7.3. Ima li zapošljeni pravo na uvećanje zarade ako je radio duže od ugovorenog radnog vremena, a poslodavac nije donio odluku o uvođenju prekovremenog rada?

8. ODMORI I ODSUSTVA

- 8.1. Da li se zapošljeni koji je radio u vrijeme pauze ima pravo na naknadu po osnovu prekovremenog rada?
- 8.2. Da li naknada koja sleduje državnog službenika - javnog funkcionera godinu dana nakon prestanka javne funkcije može biti od uticaja (smetnja) da se tom državnom službeniku isplati naknada štete zbog neiskorišćenog godišnjeg odmora?
- 8.3. Da li zapošljeni ima pravo na godišnji odmor za period u kojem nije bio radno angažovan kod poslodavca zbog donošenja nezakonitog rješenja o otkazu ugovora o radu?

- 8.4. Ima li pravo na naknadu štete zapošljeni kome je uručeno rješenje o korišćenju godišnjeg odmora, ali je prije početka odmora otkazao ugovor o radu?
- 8.5. Ko je dužan da dokazuje da zapošljeni svojom krivicom nije iskoristio godišnji odmor?
- 8.6. Da li izvršni direktor ima pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor?

9. MIROVANJE PRAVA I OBAVEZA

- 9.1. Da li se u ugovoru o radu može predvidjeti pravo na mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa zbog izbora na neku javnu funkciju?
- 9.2. Da li po stupanju na dužnost generalnog direktora direktorata ili sekretara u ministarstvu, lice ima pravo na mirovanje prava i obaveza iz ugovora o radu kod poslodavca (koji nije državni organ) kod kojeg je prethodno bilo u radnom odnosu?
- 9.3. Da li zapošljeni ima pravo na mirovanje prava i obaveza u kontinuitetu, ukoliko nakon isteka jednog mandata na jednoj funkciji bude biran na neku drugu funkciju?
- 9.4. Da li zapošljeni ima pravo na mirovanje prava i obaveza ako u periodu od godinu dana po prestanku funkcije ostvaruje pravo na naknadu, koja je utvrđena odlukom nadležnog organa?
- 9.5. U kom roku poslodavac može dati otkaz u vezi s članom 172, stav 1, stav 7 Zakona o radu (mirovanje prava i obaveza)?

10. POMIRENJE PROFESIONALNIH I PORODIČNIH OBAVEZA

- 10.1. Može li poslodavac odbiti da zaključi ugovor o radu sa trudnicom ako se radi o obavljanju naročito teških i po njeno stanje opasnih poslova?
- 10.2. Da li je poslodavac dužan da produži ugovor o radu trudnici ako je radni odnos zasnovan bez javnog oglasa?
- 10.3. Šta se dešava u situaciji kada zapošljena do isteka ugovora o radu ne obavijesti poslodavca o trudnoći, već to učini nakon donošenja odluke o prestanku radnog odnosa?
- 10.4. Ima li pravo na porodijsko odsustvo žena koja je angažovana po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima?
- 10.5. Koliko traje porodijsko odsustvo u slučaju prijevremeno rođenog deteta?
- 10.6. Da li zapošljeni otac ima pravo da počne da koristi rodiljsko odsustvo prije 70 dana od dana rođenje deteta?
- 10.7. Može li se jedan od roditelja odreći prava na roditeljsko odsustvo bez korišćenja prava na roditeljsko odsustvo i bez korišćenja svog dijela odsustva u trajanju od 30 dana?
- 10.8. Da li otac može koristiti roditeljsko odsustvo ako je dijete rođeno van braka?
- 10.9. Koliko traje roditeljsko odsustvo u slučaju da je jedan od roditelja nezapošljen?
- 10.10. Može li roditelj koji je prekinuo roditeljsko odsustvo nastaviti da ga koristi ako postoji saglasnost drugog roditelja?
- 10.11. Zapošljenoj je produžen ugovor o radu zbog korišćenja porodijskog ili roditeljskog odsustva, a nakon isteka tog perioda joj je potrebno obezbijediti neiskorišćene godišnje odmore. Da li je u ovom slučaju potrebno napraviti novi aneks na određeni period u kojem će ona iskoristiti to pravo, ili se sporazumno dogovoriti sa zapošljenom o isplati za navedene dane, koji je svakako sledeju?
- 10.12. Kako ostvaruje pravo na godišnji odmor zapošljeni koji je koristio porodijsko/roditeljsko odsustvo?
- 10.13. Da li poslodavac ima bilo kakve obaveze prema zapošljenoj koja je zaključila ugovor o radu na određeno vrijeme nakon isteka prava na roditeljsko odsustvo i nakon isteka prava na korišćenje godišnjeg odmora koji joj pripada, ili može da donese deklarativnu odluku o prestanku radnog odnosa?
- 10.14. Da li je poslodavac dužan da zapošljenog po isteku roditeljskog odsustva rasporedi na radno mjesto na koje je bio raspoređen prije ostvarivanja tog prava?
- 10.15. Da li se vrijeme za koje se zapošljeni nalazi na porodijskom/roditeljskom odsustvu računa u rok od 36 mjeseci?

- 10.16. Da li poslodavac ima obavezu da produži ugovor o radu zbog korišćenja usvojiteljskog, odnosno hraniteljskog odsustva?
- 10.17. Da li poslodavac ima obavezu da produži ugovor o radu zapošljenoj stranoj državljanici koja je trudna?
- 10.18. Da li zapošljena u toku porodiljskog i roditeljskog odsustva ima pravo na „dodatak“ po osnovu razrednog starješinstva?
- 10.19. Poslodavac zbog ekonomskih i restrukturnih promjena ukida sektor koji ima sedam izvršilaca, među kojima se nalazi i jedan samohrani roditelj, a poslodavac nema mogućnosti da ga rasporedi na drugo radno mjesto iz razloga što su sva radna mjesta u sistematizaciji popunjena. Da li je moguće za tog zapošljenog donijeti rješenje o prestanku radnog odnosa u kome će se konstatovati da isto proizvodi pravno dejstvo kada dijete napuni sedam godina, odnosno da li je moguće da zapošljeni do navršene sedme godine života deteta nastavi da prima zaradu iako je sektor ukinut i da ne dolazi na posao?

11. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

- 11.1. Da li je u slučaju pokretanja disciplinskog postupka na osnovu inicijative koju je dobio poslodavac potrebno donošenje odluke o pokretanju disciplinskog postupka?
- 11.2. U kojim slučajevima i u kom roku je poslodavac dužan da dostavi upozorenje zapošljenom?
- 11.3. Da li je poslodavac prilikom dostavljanja upozorenja zapošljenom o izvršenoj povredi radne obaveze dužan da dostavi i dokaze?
- 11.4. Da li lice na koje je prenijeto ovlašćenje za vođenje disciplinskog postupka može donijeti odluku o odgovornosti zapošljenog?
- 11.5. Šta mora da sadrži dispozitiv odluke kojom se utvrđuje disciplinska odgovornost?
- 11.6. U slučaju da ponašanje zapošljenog ukazuje na postojanje razloga za otkaz i na težu povredu radne obaveze, da li je moguće donijeti odluku o otkazu ugovora o radu bez vođenja disciplinskog postupka?
- 11.7. Da li period od tri mjeseca od dana pokretanja postupka za utvrđivanje povrede radne obaveze uključuje u sebi i donošenje odluke, odnosno da li odluka o kojoj se utvrđuje disciplinska odgovornost zapošljenog mora biti donijeta prije isteka roka koji je predviđen za nastupanje zastrajelosti vođenja disciplinskog postupka.
- 11.8. Da li je kod teže povrede radne obaveze: „nesavjestan odnos prema imovini poslodavca“ bitno da je došlo do posljedice, tj. do štete po poslodavca?
- 11.9. Šta uraditi u situaciji da je u toku disciplinskog postupka traženo vještačenje i utvrđena neuračunljivost zapošljenog protiv koga se vodi postupak?
- 11.10. Da li je poslodavac vezan oslobađajućom presudom u slučaju da je disciplinski postupak vođen zbog krivičnog djela koje je učinjeno na radu i u vezi sa radom?
- 11.11. Koje činjenice sud ispituje u sporu povodom osporavanja disciplinske odluke?
- 11.12. Da li je disciplinska odluka nezakonita ako se poslodavac pozvao na pogrešnu odredbu iz kolektivnog ugovora kojom se utvrđuju povrede radne obaveze?
- 11.13. Kada nastupa zastarjelost vođenja disciplinskog postupka: da li je to u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja (član 147, stav 8 Zakona o radu) ili je to u roku od tri mjeseca od dana pokretanja postupka (član 152, stav 2)?
- 11.14. Može li se voditi disciplinski postupak ako je zapošljeni na bolovanju?
- 11.15. Da li je povodom izricanja disciplinske sankcije nužno pokrenuti postupak mirnog rješavanja spora prije pokretanja postupka pred sudom?

12. SUSPENZIJA

- 12.1. Da li se zapošljeni može suspendovati ako je podnijeta krivična prijava zbog krivičnog djela na radu i u vezi sa radom?
- 12.2. Da li je u rješenju o suspenziji potrebno eksplicitno naznačiti rok trajanja suspenzije ili je dovoljno navesti da se određuje do završetka disciplinskog postupka?

- 12.3. Da li je potrebno prije donošenja rješenja o suspenziji donijeti odluku o pokretanju disciplinskog postupka (ako postoje okolnosti da je učinio težu povredu radne obaveze)?
- 12.4. Da li je u obrazloženju rješenja o suspenziji potrebno opisati radnja povrede i navoditi dokaze koji upućuju na izvršenu povredu radne obaveze?
- 12.5. U kom iznosu ostvaruje pravo na naknadu zarade za vrijeme suspenzije žena koja u tom periodu ostvaruje pravo na porodijsko ili roditeljsko odsustvo?
- 12.6. Da li zapošljeni ima pravo na naknadu štete zbog suspenzije, ako je sud ukinuo odluku kojom mu je izrečena disciplinska mjera za težu povredu radne obaveze?

13. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

13.1. Prestanak radnog odnosa po sili zakona

- 13.1.1. Zapošljeni je napunio 65 godina života i 15 godina staža osiguranja? Da li mu poslodavac donijeti odluku o prestanku radnog odnosa po sili zakona?
- 13.1.2. Da li penzioner koji se zaposli nakon prestanka radnog odnosa po sili zakona zbog navršenih 66 godina života ostvaruje pravo na otpremninu?

13.2. Prestanak potrebe za radom

- 13.2.1. Da li je izmjena akta o sistematizaciji dovoljan razlog za donošenje odluke o prestanku potreba za radom?
- 13.2.2. Zakon o radu u članu 167, stav 1 predviđa sljedeće: "ako poslodavac ima namjeru da u periodu od 90 dana sprovede kolektivno otpuštanje za najmanje 20 zapošljenih dužan je da otpočne konsultacije, zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata, odnosno zapošljenih ili predstavnika zapošljenih u slučaju da kod poslodavca nije organizovan sindikat, prije donošenja odluke o prestanku potrebe za radom zapošljenih u cilju postizanja sporazuma, radi otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada zaposlenih". Od kada počinje da teče rok od 90 dana: prije ili nakon usvajanja akta o sistematizaciji?
- 13.2.3. U kojoj fazi počinju konsultacije sa Sindikatom (prije ili nakon donošenja akta o sistematizaciji), a kada i na koji način se obavještava Zavod za zapošljavanje?
- 13.2.4. Da li se postupak kolektivnog otpuštanja može okončati prije roka od 90 dana?
- 13.2.5. Da li je poslodavac u slučaju prestanka potrebe za radom zapošljenog dužan da mu obezbijedi neko od prava prije isplate otpremnine?
- 13.2.6. Ima li pravo na isplatu otpremnine u slučaju prestanka potrebe za radom zapošljeni koji je odbio neko od prava koje mu je ponudio poslodavac (npr. proglašen je "za višak" na jednom radnom mjestu, a poslodavac mu je ponudio raspoređivanje na drugo radno mjesto)?
- 13.2.7. Šta sud ocjenjuje u sporovima povodom otkaza zbog prestanka potrebe za radom?
- 13.2.8. U slučaju prestanka potrebe za radom manjeg broja radnika (manje od 20), da li je dovoljno da poslodavac pošalje obavještenje o planiranom otpuštanju, sa svim elementima koji su sadržani u članu 167, stav 2 Zakona o radu?
- 13.2.9. Može li biti proglašen za "tehnološki višak" zapošljeni koji se nalazi na bolovanju?
- 13.2.10. Zapošljeni je zaključio ugovor na neodređeno vrijeme na jednom radnom mjestu, ali je cijelo vrijeme je radio na drugom radnom mjestu i nije pokazivao inicijativu da se ova situacija pravno riješi. U međuvremenu zbog ekonomske situacije, radno mjesto na koje radi zapošljeni bez rješenja, treba da se ukine i da mu se da otkaz. Da li je to u skladu sa zakonom?
- 13.2.11. Može li zapošljeni osporavati zakonitost otkaza u slučaju prestanka potrebe za radom ako je primio otpremninu?

13.3. Individualni otkaz

- 13.3.1. U kojim slučajevima je poslodavac dužan da zapošljenom dostavi prethodno upozorenje i šta je potrebno navesti u upozorenju o postojaju razloga za otkaz?
- 13.3.2. Kako poslodavac da postupi ako zapošljeni ne pokazuje rezultate rada?

- 13.3.3. Kako poslodavac da postupi (kako zapošljenog da odjavi sa osiguranja) u situaciji kada je zapošljeni prije isteka ugovora o radu napustio posao, bez ikakve najave poslodavcu?
- 13.3.4. Može li poslodavac otkazati ugovor o radu zapošljenom koji je imenovano na javnu funkciju, koja nema značaj državne funkcije, o čemu ga je zapošljeni uredno obavijestio u pisanoj formi?
- 13.3.5. Koji dan se uzima kao datum prestanka radnog odnosa u slučaju otkaza zbog neopravdanog izostanka sa rada (do kog dana zapošljeni ostvaruje prava iz radnog odnosa: da li do dana donošenja odluke; do prvog dana neopravdanog odsustva sa rada ili do posljednjeg dana kada su se stekli uslovi za otkaz)?
- 13.3.6. Da li je kod otkaznog razloga koji se odnosi na neopravdan izostanak sa rada u rješenju o otkazu ugovora o radu dužan da taksativno navede (sa datumima) dane u kojima je zapošljeni neopravdano izostao sa rada?
- 13.3.7. Da li u svim slučajevima odbijanja aneksa ugovora o radu zapošljeni može dobiti zakoniti otkaz?
- 13.3.8. Ako su zapošljenom uredno dostavljeni ponuda i aneks, a on u roku od osam dana dostavi izjavu da je saglasan da potpiše aneks, ali isti ne potpiše u tom roku, da li mu poslodavac može dati zakoniti otkaz?
- 13.3.9. Koji uslovi treba da budu ispunjeni kod odavanja poslovne tajne kao razloga za otkaz?
- 13.3.10. Može li poslodavac otkazati ugovor o radu zapošljenom koji se neljubazno odnosi prema klijentima i strankama ili zapošljenom koji ne nosi radnu uniformu?
- 13.3.11. Koje radnje poslodavac može preduzeti ako na radnom mjestu zatekne zapošljenog da koristi alkohol, prije nego donese zakonitu odluku o otkazu?
- 13.3.12. Može li poslodavac dati otkaz zapošljenom ako je u toku radnog vremena odbio alko testiranje, ali ga nije zatekao da konzumira alkohol?
- 13.3.13. Šta sadrži pravilnik o upotrebi službenog automobila?
- 13.3.14. Da li je poslodavac u slučaju da zapošljeni ne zadovolji na probnom radu dužan da mu omogući da se izjasni u odnosu na navode zbog kojih nije zadovoljio na probnom radu?

14. Zloupotreba bolovanja

- 14.1. Može li poslodavac donijeti zakonito rješenje o otkazu ako je zapošljeni u periodu bolovanja pravio društvo u izvršavanju radnih obaveza drugom licu?
- 14.2. Zapošljeni je preko "viber" aplikacije poslao rukovodiocu (svom nadređenom) poruku da je na bolovanju, ali nije dostavio poslodavcu ni potvrdu od doktora medicine, niti izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, niti se isti pojavio na posao. Poslodavac je pravilnik uredio na način interne komunikacije, na način da se ona odvija putem e-maila i preporučene pošte. Da li mu poslodavac može otkazati ugovor o radu i po kom osnovu, odnosno da li zbog neopravdanog izostanka sa rada ili po osnovu toga što nije u roku od 3 dana od dana izdavanja potvrde od doktora istu dostavio poslodavcu?

15. Prestanak radnog odnosa direktora

- 15.1. Da li se može donijeti odluka o razrješenju direktora dok se nalazi na bolovanju i da li generalno postoji zakonska mogućnost prestanka radnog odnosa u tom slučaju?
- 15.2. Da li se u slučaju razrješenja direktora primjenjuje odredba člana 86 Zakona o radu o korišćenju godišnjeg odmora u slučaju prestanka radnog odnosa i da li je Upravni odbor dužan da omogući direktoru korišćenje godišnjeg odmora u slučaju razrješenja?
- 15.3. Šta se dešava ako je direktor zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, a bude razriješen prije isteka mandata ili po isteku mandata ne bude ponovo biran?
- 15.4. Koje su posljedice poništenja odluke o razrješenju direktora?

16. Odluka o prestanku radnog odnosa

- 16.1. Može li poslodavac da dostavi rješenje o prestanku radnog odnosa zapošljenom u toku njegovog odsustva sa rada zbog bolesti i na koji način treba to da uradi?

- 16.2. Da li će upozorenje i rješenje o otkazu smatra uredno dostavljenim ukoliko je dostavljeno na adresu zapošljenog, a preuzeo ga je član njegovog domaćinstva?
- 16.3. Da li se u slučaju otkaza ugovora o radu donosi odluka ili rješenje o prestanku radnog odnosa?
- 16.4. Da li zaključivanje radne knjižice zapošljenog i odjava od osiguranja ima pravnu snagu odluke o prestanku radnog odnosa?
- 16.5. Prvostepenom i drugostepenom odlukom suda poništeno je rješenje o otkazu ugovora o radu. Poslodavac je dobrovoljno vratio zapošljenog na rad. Nakon toga, u postupku po reviziji preinačene su nižestepene presude i odbijen tužbeni zahtjev kojim je traženo da se poništi kao nezakonito rješenje o otkazu. Šta sad treba da radi poslodavac? Treba li ponovo da donosi rješenje o otkazu ugovora o radu?
- 16.6. Koje su pravne posljedice nezakonitog otkaza ugovora o radu, ukoliko je ugovor bio zaključen na određeno vrijeme?
- 16.7. U slučaju nezakonitog otkaza, ima li zapošljeni pravo na naknadu štete, ako je tokom trajanja sudskog postupka radio kod drugog poslodavca?
- 16.8. Da li je povodom odluke o prestanku radnog odnosa obavezno pokretanje postupka mirnog rješavanja sporova prije pokretanja postupka pred sudom?
- 16.9. U kom roku se može pokrenuti postupak za poništenje odluke o prestanku radnog odnosa?
- 16.10. Da li sljedbenici lica koje je pokrenulo spor povodom prestanka radnog odnosa isti mogu da nastave?

17. Otkazni rok

- 17.1. Koje su posljedice otkaza ugovora o radu od strane zapošljenog, posebno u slučaju da ne ispoštuje otkazni rok, koji je ugovorom o radu predviđen u trajanju od 60 dana?
- 17.2. Mora li otkazni rok biti naveden u izreci rješenja o otkazu?

18. KOLEKTIVNI UGOVORI

- 18.1. Šta treba uraditi u situaciji kada kolektivni ugovor na nivou poslodavca predviđa manji obim prava u odnosu na granski kolektivni ugovor?
- 18.2. Može li se primjenjivati kolektivni ugovor koji je zaključen kod poslodavca u čiji je osnivač Vlada CG, koji je potpisan od ovlašćenih lica za potpisivanje, ako nije prije potpisivanja nije pribavljena saglasnost Ministarstva finansija?

19. RAD VAN RADNOG ODNOSA

- 19.1. Da li lice koje je angažovano po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima ima pravo na uvećanja po osnovu noćnog rada, prekovremenog rada i rada u dane raznika?
- 19.2. Ima li navedeno lice pravo da traži reintegraciju na radno mjesto ako mu je ugovor raskinut prije roka?
- 19.3. Da li kod istog poslodavca i za isto radno mjesto zapošljeni može zaključiti ugovor o dopunskom radu?

ZAHTJEV ZA KUPOVINU

Vesna Simović-Zvicer

Pravno/Fizičko lice:

Adresa:

PIB/JMB:

Kontakt telefon:

E-mail:

DILEME U PRIMJENI ZAKONA O RADU

Napomena:

DILEME U PRIMJENI ZAKONA O RADU

CIJENA:
69,00 € sa PDV-om

Za poručivanje knjige potrebno je poslati ispunjeni zahtjev na mail doo.crpp@gmail.com.

DOO "CENTAR ZA RADNO I POSLOVNO PRAVO" PODGORICA

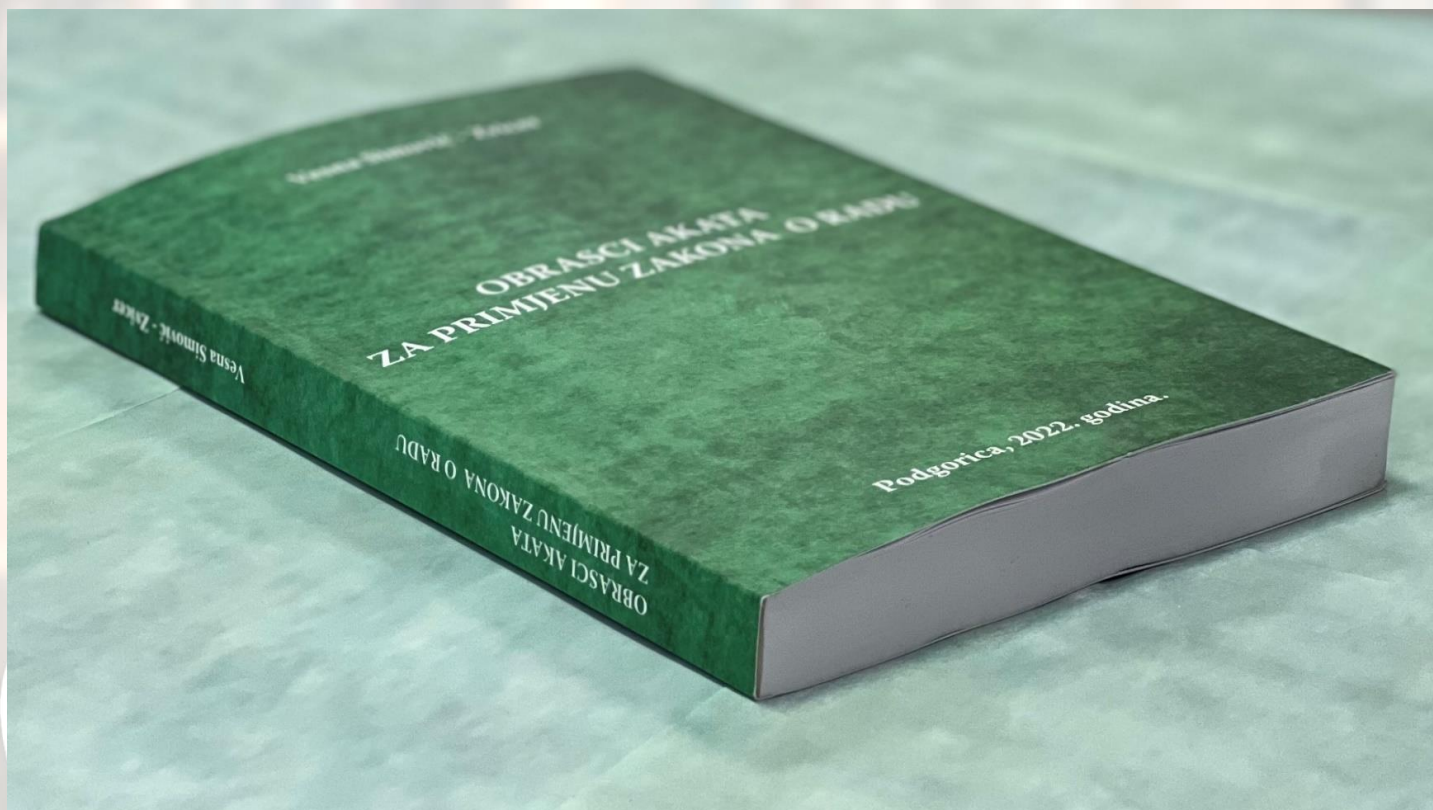
Kontakt tel: 067827183, email: doo.crpp@gmail.com, adresa: Serdara Jola Piletića 20/2, Podgorica

Podgorica, 2024. godina

Vesna Simović-Zvicer

Ovim zahtjevom možete poručiti knjigu-praktikum **„OBRASCI AKATA ZA PRIMJENU ZAKONU O RADU“**, koji sadrži opšte i pojedinačne forme akata (vrste ugovora o radu, ponude i aneksi, rješenja o suspenziji, otkaz ugovora o radu, disciplinska odgovornost i drugo) koje donosi poslodavac.

U posljednjem poglavlju praktikuma nalazi se spisak opštih akata koje je poslodavac dužan da donese i spisak evidencija koje je poslodavac dužan da vodi u vezi s primjenom Zakona o radu, sa uputstvima o njihovoj sadržini i posljedicama u slučaju da nijesu ispoštovane ove zakonske obaveze.



CIJENA:
57.50 € sa PDV-om

DOO "CENTAR ZA RADNO I POSLOVNO PRAVO" PODGORICA

Kontakt tel: 067827183, email: doo.crpp@gmail.com, adresa: Serdara Jola Piletića 20/2, Podgorica

Podgorica, 2024. godina