



PRIMENA ZAKONA O RADU U PRAKSI

JPM

JANKOVIĆ POPOVIĆ MITIĆ



Primena Zakona o radu u praksi

Izdavač: JPM Janković Popović Mitić

NBGP Apartments, Vladimira Popovića 6

www.jpm.rs

Autor: Jelena Aleksić, Advokat

Design and prepress: JPM Janković Popović Mitić

Autorska prava: © JPM Janković Popović Mitić 2016. Sva prava zadržana.

Napomena:

Primarna svrha ove publikacije je da pruži informacije o konkretnim temama. Publikacijom se ne garantuje potpunost sadržanih informacija. Sadržane informacije ne predstavljaju pravni savet niti su na bilo koji način zamena za pravni savet.

Ukoliko imate pitanja u vezi sa pomenutim ili drugim pravnim temama, molimo vas da stupite u kontakt sa vašim advokatom iz kancelarije JPM Janković Popović Mitić.

UVOD

Izmenama i dopunama Zakona o radu iz jula 2014. godine uvedena su nova prava, ali i nove obaveze, odnosno ograničenja za poslodavce. Navedene izmene nisu otklonile sve nedoumice koje su poslodavci imali u vezi sa primenom odredaba Zakona o radu u praksi, a što je u značajnoj meri uticalo na sprovođenje postupka odlučivanja o pravima i obavezama zaposlenih.

Danas, više od dve godine nakon usvojenih izmena, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, borčka i socijalna pitanja, organi inspekcije, kao i sudovi, usaglasili su svoje stavove u vezi sa primenom pojedinih spornih odredaba trenutno važećeg Zakona o radu. Ovim putem bismo želeli da Vam ukažemo na neke od najznačajnijih stavova koje su nadležni organi zauzeli, a koji će Vam zasigurno otkloniti makar deo nedoumica koje ste imali.

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VРЕME

- Poslodavac može da zaključi jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme sa istim zaposlenim po osnovu privremenog povećanja obima posla najduže 24 meseca i po isteku tog roka ne može sa tim zaposlenim, po istom osnovu ponovo da zasnuje radni odnos na određeno vreme bilo na istim ili na drugim poslovima.

NAKNADA ZA RAD DIREKTORA

- Direktor koji je angažovan na osnovu ugovora o pravima i obavezama, odnosno bez zasnivanja radnog odnosa, može obavljati navedenu funkciju i bez naknade. Ipak, u navedenom slučaju potrebno je obrazložiti iz kog razloga direktor neće primati naknadu za svoj rad (npr. direktor je u radnom odnosu kod osnivača društva, direktor je osnivač i jedini član društva).

VIŠAK ZAPOSLENIH

- Prilikom utvrđivanja viška zaposlenih, poslodavac je dužan da primeni određene kriterijume kako bi utvrdio koji tačno zaposleni predstavljaju višak. Ipak, ukoliko postoji mogućnost za primenu mere rešavanja viška zaposlenih (npr. premeštaj na druge poslove zaposlenog koji je utvrđen kao višak), poslodavac je takođe dužan da predviđi kriterijume po osnovu kojih će utvrditi na koje zaposlene će se primeniti mera rešavanja viška zaposlenih.
- Isplata otpremnine pre prestanka radnog odnosa po osnovu viška predstavlja obavezni element rešenja o otkazu ugovora o radu po navedenom osnovu. Samim tim, ukoliko poslodavac ne isplati zaposlenom otpremninu u zakonom utvrđenom roku, smatra se da je otkaz ugovora o radu nezakonit. Dakle, u skladu sa trenutno važećom praksom nadležnih organa, otpremnina, iako predstavlja novčano potraživanje zaposlenog, u slučaju kada nije isplaćena pre prestanka radnog odnosa, vodi direktnom utvrđivanju nezakonitog otkaza ugovora o radu.

KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE

- Klauzula zabrane konkurenčije može se ugovoriti i nakon prestanka radnog odnosa i to na period do 24 meseca, uz isplatu određene naknade. Kako predmetna klauzula nije obavezan element ugovora o radu, ugovorne strane slobodne su da preciziraju uslove njene primene ugovorom o radu. Samim tim, prema trenutno važećem mišljenju, poslodavac ne može jednostrano osloboditi zaposlenog poštovanja klauzule zabrane konkurenčije nakon prestanka radnog odnosa ukoliko takvo pravo poslodavca nije jasno predviđeno ugovorom o radu.

ANEKS UGOVORA O RADU

- Ukoliko je osnov za zaključenje aneksa ugovora o radu premeštaj na drugi odgovarajući posao, poslodavac ne može paušalno navesti da je razlog za zaključenje predmetnog aneksa „potreba procesa i organizacije rada“. Naime, poslodavac je dužan da u obaveštenju koje zaposlenom dostavlja uz aneks ugovora o radu navede koje su to tačno „potrebe procesa i organizacije rada“. Dakle, poslodavac je dužan da jasno i precizno navede razloge za zaključenje aneksa ugovora o radu.

RAD VAN RADNOG ODNOSA

- Iako to do sada nije bio slučaj, u skladu sa novim tendencijama u sudskoj praksi, čak i ona lica koja su obavljala rad za poslodavca po osnovu rada van radnog odnosa (ugovor o delu, ugovor o privremenim/povremenim poslovima, itd.), u zavisnosti od okolnosti konkretnog slučaja, mogu zahtevati da se u sudskom postupku utvrди da su zapravo zasnovali radni odnos na neodređeno vreme. Dakle, poslodavci moraju biti izuzetno oprezni prilikom angažovanja lica za rad van radnog odnosa, jer u slučaju nepoštovanja odredaba Zakona o radu koje uređuju predmetnu oblast, poslodavci sad mogu biti sankcionisani i u sudskom postupku u kojem bi se utvrđivalo da je zasnovan radni odnos na neodređeno vreme, a ne samo prekršajno, kao što je to do sada bio slučaj.

POSLEDICE NEZAKONITOG OTKAZA UGOVORA O RADU

- Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, ali u toku postupka poslodavac dokaže da *postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obe strane u sporu, nije moguć*, sud će odbiti zahtev zaposlenog da se vrati na rad i dosudiće mu naknadu štete u iznosu od najviše 36 zarada zaposlenog. Pod opravdanim okolnostima ne smatra se činjenica da npr. poslodavac nema odgovarajuće radno mesto na koje može da vrati zaposlenog, odnosno da su sva radna mesta kod poslodavca popunjena. Pod opravdanim okolnostima može se smatrati npr. ponašanje zaposlenog koje je dovelo do otkaza ugovora o radu, odnos zaposlenog i kolega, itd. Dakle, na poslodavcu je teret dokazivanja da postoje određene okolnosti koje ukazuju da nije u interesu ni zaposlenog kao ni poslodavca da se zaposleni vrati na rad.

ZAKLJUČAK

Napominjemo da napred izneti stavovi nadležnih organa nisu pravno obavezujući, kao i da se mogu izmeniti.

Molimo da imate u vidu i to da pregled izloženih stavova dat u ovom obaveštenju nije iscrpan, te da je ovaj dopis informativnog karaktera koji Vam dostavljamo sa ciljem da Vam skrenemo pažnju na novine u primeni odredaba Zakona o radu.

Jelena Aleksić, Advokat

Za sve dalje konsultacije JPM Janković Popović Mitić i članovi njegovog radnopravnog tima stoje Vam na raspolaganju.

Zorica Alavantić, Stariji Partner
zorica.alavantic@jpm.rs

Lidija Pejčinović, Advokat
lidiya.pejcinovic@jpm.rs

Jelena Aleksić, Advokat
jelena.aleksic@jpm.rs

Mina Jovanović, Advokat
mina.jovanovic@jpm.rs

JPM JANKOVIĆ POPOVIĆ MITIĆ

NBGP Apartmani, Vladimira Popovića 6

11070 Beograd

Tel: +381 11 207-6850, Fax: +381 11 207-6899

E-mail: office@jpm.rs, Online: www.jpm.rs

JPM

JANKOVIĆ POPOVIĆ MITIĆ