

Trening za HR menažere

Koja su naša prava?



Co-funded by the Rights, Equality and Citizenship
Programme of the European Union (2014-2020)

Projekat „JEDNAKI - Ka rodnoj ravnopravnosti usklađivanjem radnog i porodičnog života zaposlenih” sprovode Ministarstvo za brigu o porodici i demografiju i Fondacija Ana i Vlade Divac uz finansijsku podršku Evropske unije, kroz program „Prava, jednakost i državljanstvo (2014-2020).“



Ciljevi projekta:

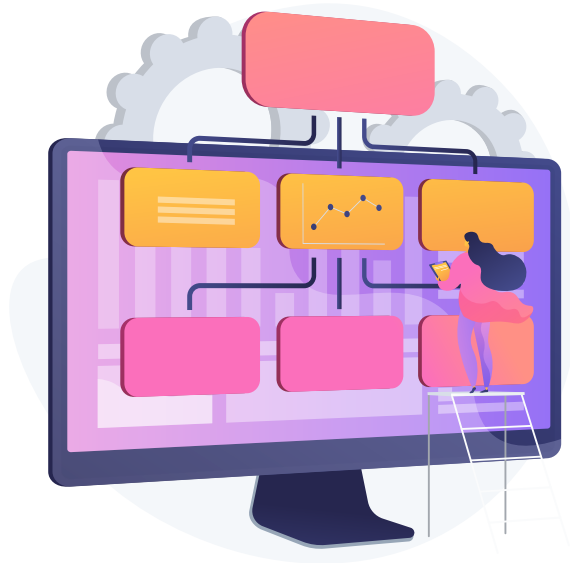
Projekat ima za cilj uspostavljanje balansa između radnog i porodičnog života i promociju rodne ravnopravnosti. Projekat bi trebalo da ukaže na prepreke sa kojima se susreću zaposleni u balansu između radnog i porodičnog života.

- Povećati znanje zaposlenih o radnim pravim kroz priručnik i debate
- Povećati znanje poslodavaca o pogodnostima koja su zakonom predviđena pri zapošljavanju žena i ranjivih grupa
- Uključivanje aktera iz lokalnih samouprava u rešenje ovog problema

Rodna ravnopravnost je važna dimenzija društvenog razvoja jer odražava nivo poštovanja ljudskih prava i ukazuje na korene diskriminacije. Rodna analiza za Srbiju pokazuje da uprkos napretku „rodne nejednakosti i dalje postoje“. Višestruka pojava nejednakosti polova uključuje domen rada, novca, vremena, znanja, zdravlja i moći, prema Indeksu rodne ravnopravnosti za Republiku Srbiju. Postoji neusklađenost u domenu plaćenog i neplaćenog rada kada je u pitanju briga o deci i ostalim članovima domaćinstva, kao i u odnosu posla i slobodnog vreme-

na. Nedostatak podrške ženama za postizanje ravnoteže između radnog i porodičnog života veoma utiče na ostale oblasti rodne (ne)ravnopravnosti u Srbiji.

U okviru projekta „JEDNAKI - Ka rodnoj ravnopravnosti usklađivanjem radnog i porodičnog života zaposlenih“ su nastala i dva Priručnika o radnom pravu koja se bave usklađivanjem rada i roditeljstva a namenjena su zaposlenima i poslodavcima. Izdajamo nekoliko tema kojima smo se bavili u priručnicima.



Rad posredstvom digitalnih platformi

Digitalne platforme predstavljaju (sada već relativno) novog subjekta na polju odnosa rada i kapitala koji se, suštinski, nalazi tačno negde između. Reč je o internet servisu, odnosno aplikaciji koja spaja, s jedne strane, potrebu za izvršavanjem određenog rada, i sa druge strane, potrebu za pronalaskom posla. Pri čemu, zahvaljujući internetu, oni koji imaju potrebu za izvršavanjem određenog rada (poslodavac korisnik), do njega mogu doći doslovno u svakom momentu. Jer, digitalna platforma u bilo kom momentu, 24 časa u toku svakog dana „obezbeđuje“ (digitalnog) radnika koji je spreman da izvrši postavljeni radni zadatak.

Pitanje pravnog statusa, kao i prava, obaveza i odgovornosti digitalne platforme u odnosima koje uspostavlja sa digitalnim radnicima ili korisnicima njihovih usluga je prilično kompleksno i još uvek nedovoljno uređeno. Ta pravna neregulisanost funkcionisanja digitalnih platformi preliva se i na pitanje bezbednih i zdravih uslova rada lica koja rade posredstvom platformi. Jep, upravo zbog odsustva pravnih

normi, rad preko digitalnih platformi sam po sebi predstavlja rizik po bezbednost i zdravlje na radu. Na ovakav zaključak upućuju nas rezultati različitih studija koje ukazuju da su povrede na radu značajno prisutnije kod nestandardnih oblika rada (kakav je upravo rad posredstvom platformi) nego u radnom odnosu. Štaviše, rizici od povreda na radu su mnogo naglašeniji kod rada preko digitalnih platformi iz razloga što digitalni radnici rade sami, sopstvenim sredstvima, bez ograničenog radnog vremena i odmora, u konstantnoj trci za novim poslom preko platforme.


Radno vreme – pripravnost - slobodno vreme

Domaće radno zakonodavstvo odredbom čl. 50 st. 1 ZR propisuje da je radno vreme vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogu poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom, odakle proizlazi da se radnim vremenom ima smatrati, kako period tokom kojeg zaposleni efektivno obavlja rad, tako i vreme tokom kojeg zaposleni ostaje na raspolaganju poslodavcu ukoliko se zaposleni nalazi na lokaciji gde se podređeni rad inače obavlja. Rečju, svo vreme tokom kojeg je zaposleni pod radnopravnom vlašću poslodavca ima se smatrati radnim vremenom i obrnuto, period u kojem radnik po slobodnoj volji može obavljati privatne aktivnosti ima se smatrati slobodnim vremenom, u okviru kojeg zaposleni koristi i vreme za odmor.



Pored ova dva vremena i to sa jedne strane radnog vremena i sa druge strane slobodnog vremena, odredbom čl. 50 st. 3 i 4 ZR normiran je i pojam pripravnosti za rad, kao trećeg vremena, a pod kojim se podrazumeva period tokom kojeg je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom, te se propisuje da se vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu. Dakle, može se zaključiti da se radnim vremenom ne smatra vreme u kojem je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže potreba, pod bitnim uslovom da se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju.

Međutim, bez obzira što pripravnost nije deo efektivnog rada, ona zahteva da zaposleni bude dostupan poslodavcu kako bi mogao da se odazove potrebi za efektivnim radom, zbog čega pripravnost ipak ulazi u sferu radnog vremena, s obzirom da je ispunjeno stanjem pogonske spremnosti da se na poziv ili po nalogu poslodavca pristupi efektivnom radu, a u vezi sa tim, bitno je istaći da takvo stanje pripravnosti iziskuje od zaposlenog da se uzdržava od svega što bi moglo narušiti njegovu spremnost da odmah ili u određenom roku posle poziva stupi na rad, koje uzdržavanje predstavlja svojevrsno ograničenje zaposlenog da koristi slobodno vreme po svojoj slobodnoj volji, te takva obaveza zaposlenog jeste razlog zašto zaposlenom pripada novčana naknada za pripravnost koja se određuje ili zakonom ili opštim aktom ili ugovorom o radu.



Borba za skraćivanje radne nedelje traje vekovima – za vreme industrijske revolucije rad od 10 do 16 sati dnevno bio je normalna pojava. Prvi kapitalistički mogul koji je radni dan skratio na osam sati bio je slavni američki proizvođač automobila Henry Ford. Osim što je 1926. među prvima dao radnicima slobodne vikende, prvi je eksperimentalno otkrio da su mu radnici produktivniji s osmosatnim nego s desetosatnim radnim danom – ne samo po satu, nego i ukupno.

Aktivnost zaposlenog na društvenim mrežama kao razlog za otkaz ugovora o radu

Prvo sporno pitanje – da li bilo kakva aktivnost zaposlenog na društvenim mrežama može predstavljati razlog za otkaz kao povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline? Stanovišta smo da je odgovor na ovo pitanje negativan. Razlog za to je vrlo jednostavan.

Podsetimo se motiva zbog kojih ljudi koriste društvene mreže. Jasno je da su pre svega u pitanju razlozi koji nisu motivisani poslom, čak nasuprot. Pored toga aktivnosti na društvenim mrežama ne samo da se prevashodno preduzimaju u vezi privatnih tema korisnika, već uglavnom u slobodno vreme, te tako predstavljaju sferu privatnog života zaposlenog.



Iz ovakvog odgovora, proizlazi naredno logično pitanje – pod kojim uslovima aktivnost zaposlenog na društvenim mrežama može predstavljati razlog za otkaz kao povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline?

Najšire, povredom radne obaveze smatra se svaka radnja činjenja ili nečinjenja kojom se povređuju obaveze koje zaposleni ima u vezi sa obavljanjem posla, a koja je kao takva unapred utvrđena merodavnim izvorima prava.

Sa druge strane, nepoštovanje radne discipline predstavlja mnogo širi disciplinski okvir za ocenu ponašanja zaposlenog kao razloga za otkaz. Ovde je reč o ponašanju koje nije unapred predviđeno kao povreda radne obaveze, ali je to ponašanje takve prirode da se njime narušavaju i ugrožavaju predviđena organizacija, proces ili tehnologija rada, te se usled toga ne može očekivati od poslodavca da takvog zaposlenog zadrži na poslu. Iz navedenog, a uzimajući u obzir i zakonsko određenje ovih pojmova, zaključujemo da suštinska razlika leži u tome što se povredom radne obaveze može kvalifikovati samo ono ponašanje koje je kao takvo prethodno utvrđeno Zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu, dok se nepoštovanjem radne discipline može kvalifikovati i ponašanje zaposl-

enog koje nije predviđeno kao povreda radne obaveze, ali je takve prirode da se ne može očekivati od poslodavca da zaposlenog posle toga zadrži u procesu rada. Iako možda na prvi pogled deluje da je reč o nedovoljno jasnoj razlici, sa praktične tačke gledišta pitanje pravne kvalifikacije ponašanja zaposlenog kao povrede radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline nije krucijalno za zakonitost rešenja o otkazu ugovora o radu. Ono što je ključni zadatak poslodavca je ste da utvrdi činjenica, a u slučaju radnog spora, sud može prekvalifikovati otkazni razlog, pod uslovom da je činjenično stanje pravilno i potpuno utvrđeno.

Činjenica da je u opštem aktu predviđeno da će se povredom radne obaveze smatrati svaka aktivnost zaposlenog na društvenim mrežama, ne znači i da je to opravdano. Jer, kako zbog razloga koji su navedeni u odgovoru na prvo postavljeno pitanje, tako i zbog činjenice da se povrede radnih obaveza ne mogu određivati apsolutno proizvoljno od strane poslodavca jer se smatra nedopuštenim dovođenje zaposlenog u stanje stalnog straha od neočekivanog kažnjavanja i (iznenadnog) gubitka zaposlenja.

Sa druge strane, kada je reč o pitanju aktivnosti zaposlenog na društvenim mrežama kao nepoštovanju radne discipline, odgovor je daleko složeniji. Iz navedenog u prethodnim redovima u pogledu zakonskog viđenja nepoštovanja radne discipline, jasno je da aktivnost zaposlenog na platformama društvenog umrežavanja mora predstavljati ponašanje koje je takve prirode da posle toga ne može više da nastavi da radi kod poslodavca. Smatramo da su slučajevi kada bi to bilo opravdano izuzetno retki, te da bi otkaz zbog nepoštovanja radne discipline usled aktivnosti na društvenim mrežama trebalo da predstavlja izuzetak, a nipošto pravilo.

Subvencionisanje zapošljavanja lica sa invaliditetom

Osnovna mera kojom se može delovati na poslodavce da povećaju zapošljavanje lica sa invaliditetom jesu subvencije. Sistem subvencija se može postaviti na više načina, ali u principu on najviše zavisi od ukupnog fonda koji su država i društvo spremni da izdvoje za ovu namenu.

Subvencije za zapošljavanje trebalo bi da budu okrenute na povećanje produktivnosti radnika sa invaliditetom.

Povećanje produktivnosti postiže se povećanjem vrednosti proizvoda kroz javno subvencionisanje različitih programa profesionalnog usavršavanja, odnosno kroz smanjenje troškova njihovog rada koji plaća poslodavac.

U idealnim (teoretskim) uslovima, visina subvencije bi se određivala u skladu sa utvrđenim invaliditetom, do onog nivoa na kom će produktivnost ovih radnika biti izjednačena sa produktivnošću ostalih radnika.

Novčane subvencije imaju više prednosti gledano sa aspekta javnih finansija. One su pre svega transparentne, jer se tačno vidi ko koliko novca dobija. Takođe, njima se ne remete podsticaji radnicima. Deo subvencije može biti isplaćen radniku (čime se kompenzuje zarada koju bi trebao da isplati poslodavac), a deo čak samom poslodavcu (za isplatu poreza i doprinosa, prilagođavanje radnog prostora potrebama lica sa invaliditetom itd). Maksimalni iznos subvencija ne sme prevazići vrednost proizvodnje radnika koji subvenciju prima, jer bi to značilo da je društveni trošak tog radnika veći od koristi koju on generiše.



Sistem subvencija u Srbiji omogućava poslodavcima pravo na refundaciju troškova prilagođavanja radnog mesta i pravo na subvenciju zarada.

Poslodavac koji zaposli osobe sa invaliditetom koje se zapošljavaju pod posebnim uslovima može da ostvari pravo na refundaciju primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta za zapošljavanje tih lica, prema propisima o državnoj pomoći za naknadu dodatnih troškova zapošljavanja osoba sa invaliditetom i drugim propisima o državnoj pomoći koji su potrebni za primenu propisa o državnoj pomoći za naknadu dodatnih troškova zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Poslodavac koji zaposli na neodređeno vreme osobu sa invaliditetom bez radnog iskustva ima pravo na subvenciju zarade za tu osobu u trajanju od 12 meseci. Zahtev za subvenciju poslodavac podnosi u roku od 30 dana od dana zasnivanja radnog odnosa sa osobom sa invaliditetom. Subvencija zarade iznosi do 75% ukupnih troškova zarade sa pripadajućim doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, ali ne više od iznosa minimalne zarade utvrđene u skladu s propisima o radu, a ostvaruje se prema propisima o državnoj pomoći za zapošljavanje

osoba sa invaliditetom i drugim propisima o državnoj pomoći koji su potrebni za primenu propisa o državnoj pomoći za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Kao što se vidi, državnim subvencijama se pokrivaju troškovi poslodavca za prilagođavanje radnog mesta, čime se u tom smislu dodatni trošak zbog zapošljavanja radnika sa invaliditetom minimizuje, pa je ova vrsta subvencija u skladu sa zahtevom ekonomske teorije. Više dilema izazivaju subvencije na zarade, pa će o njima biti više reči. Prvo pitanje se odnosi na motiv da se subvencionise zapošljavanje lica sa invaliditetom. Ako je njihova produktivnost apsolutno jednaka produktivnosti ostalih radnika, onda ne postoji razlog da se ovi radnici pozitivno diskriminišu. Ako je sa druge strane njihova produktivnost usled invaliditeta smanjena, onda se otvara drugo pitanje: zbog čega je subvencionisanje ograničeno na 12 meseci.

(Ne)dopuštena pitanja poslodavca kandidatima za zaposlenje



Budući da se ugovor o radu zaključuje intuitu personae, poslodavac ima pravo da sazna i određene podatke iz privatnog života kandidata za zaposlenje. To prati problem pronalaženja kompromisnog rešenja za sukob koji, u tom smislu, postoji između potrebe da se zaštite interesi poslodavca, sa jedne strane, i interesi kandidata za zaposlenje, sa druge strane. Ovo tim pre što su neki od ovih podataka neizbežno dostupni poslodavcu, zbog čega garantije prava na poštovanje privatnog života i zabrane diskriminacije zabranjuju poslodavcu da ih koristi kao razlog za dovođenje kandidata određenog pola u nepovoljniji položaj. Stoga je potrebno

identifikovati činjenice iz privatnog života za koje poslodavac nema pravo da pita kandidate za zaposlenje, a, zatim, i odgovoriti na pitanje da li kandidati smeju da prečute odgovor na nedopuštena pitanja ili da na njih netačno odgovore.

Odgovore na postavljena pitanja treba tražiti u svetlu načela umesnosti, odnosno opravdanosti ili osnovanosti (fr. principe de pertinence). Po ovom načelu, poslodavac, izuzetno, može da traži od kandidata za zaposlenje podatke koji se odnose na činjenice iz njihovog privatnog života samo ako su ispunjena dva kumulativno određena uslova: da su podaci neposredno povezani sa poslom za koji određeno lice konkuriše i da su neophodni za procenu njegovih profesionalnih sposobnosti. Prikupljanje podataka o ličnosti radnika, otud, mora predstavljati izuzetak, koji je, u skladu sa opštim pravilima o dopuštenosti ograničavanja ljudskih prava, prihvatljiv samo ako je prikupljanje podataka opravdano i svedeno na najnužniju moguću meru, tj. ako se obavlja „zakonito i pravično“ i „iz razloga koji se neposredno odnose na zaposlenje radnika“.

Naš zakonodavac prepoznaje značaj zabrane da se od kandidata za zaposlenje zahtevaju podaci o bračnom i porodičnom statusu i planiranju porodice, a uvodi i zabranu da se od ovih lica traže dokazi koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje je raspisan oglas ili konkurs, uključujući test trudnoće.

Ovo pravilo iz Zakona o radu potvrđeno je i u Nacrtu zakona o rodnoj ravnopravnosti, ali, uz šire područje primene, jer se, po Nacrtu, „prilikom prijema u radni odnos i odlučivanja o izboru lica koja traže zaposlenje ili drugi vid radnog angažovanja, uključujući i usmeno ispitivanje“, ne smeju zahtevati obaveštenja o bračnom i porodičnom životu ili bračnim i porodičnim planovima kandidata. Predloženo rešenje je dobro, jer omogućava uživanje minimuma osnovnih prava i sloboda i licima koja rade van radnog odnosa (oni u pogledu velike većine drugih aspekata rada nemaju pravo na posebnu zaštitu). Ipak, čini se da bi ovaj pravni okvir bio dodatno unapređen ako bi Zakonom o radu i/ili budućim zakonom o rodnoj ravnopravnosti bilo i izričito potvrđeno pravilo da kandidat za zaposlenje ima pravo da ne odgovori (ili da netačno odogovori) na nedopuštena pitanja poslodavca i da u takvom njegovom postupanju neće biti protivpravnosti. U uporednom pravu, kandidati za zaposlenje imaju pravo da daju i neistinit odgovor na nedozvoljena pitanja poslodavca, što se ne može smatrati povredom načela savesnosti i poštenja. Polazi se, naime, od toga da ovo načelo nalaže učesnicima u pregovorima da jedan drugog obaveste samo o činjenicama od odlučujućeg značaja za zaključenje ugovora, a, to, svakako, nije slučaj sa činjenicama iz privatnog života koje nisu neposredno povezane sa izvršavanjem prestacije rada.

Prenos ugovora o radu i očuvanje uslova rada

U čl. 147 Zakonu o radu, propisano je da „u slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, u skladu sa zakonom, poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšti akt i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca“. To znači da ugovori o radu nastavljaju da proizvode dejstvo između zaposlenih i novog poslodavca, zbog čega lica, koja su bila u radnom odnosu u trenutku promene poslodavca, imaju prema poslodavcu sledbeniku ista ugovorna prava i obaveze kao i pre promene. To, dalje, znači da zaposleni automatski postaju poverioci lica koje se supstituiše poslodavcu, i to, nezavisno od vrste radnog odnosa, tj. bez obzira na to da li je zaposleni zasnovao standardni ili fleksibilni oblik radnog odnosa.



Pravilo o pravu zaposlenih da ostanu u radnom odnosu sa poslodavcem sledbenikom, pritom, ne sme biti protumačeno na način da su zaposleni dužni da nastave da rade kod poslodavca sledbenika. Svako drugačije tumačenje garantije očuvanja zaposlenja bilo bi suprotno garantiji prava na rad, kao prava svakog da zarađuje za život na osnovu slobodno izabranog zanimanja i zaposlenja. Postojanje saglasnosti zaposlenog za rad podrazumeva, dakle, i njegovu mogućnost da prestane sa radom ili da nastavi sa radom za drugog, ako to želi, zbog čega

se i slučaj u kome zaposleni ne može da se povuče sa rada, bez rizika da će zbog toga biti kažnjen - može kvalifikovati kao prinudni rad. Drugačije rešenje bilo bi suprotno i načelu slobode ugovaranja, kao i jednom od osnovnih načela međunarodnog radnog prava – načelu da rad nije roba.

Poslodavac prethodnik ima obavezu da o prenosu ugovora o radu na poslodavca sledbenika obavesti pisanim putem zaposlene čiji se ugovori o radu prenose. Ako zaposleni odbije prenos ugovora o radu na treće lice, poslodavac prethodnik može da mu otkáže ugovor o radu.

Opravdani otkazni razlog, pri tom, postoji ako zaposleni izričito odbije prenos, ali i ako se ne izjasni o prenosu u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja poslodavčevog obaveštenja o prenosu ugovora. Budući da izričito neprihvatanje prenosa ugovora o radu od strane zaposlenog, kao i njegovo neizjašnjavanje o prenosu u propisanom roku, predstavljaju opravdani otkazni razlog, postavlja se pitanje statusa zaposlenog kome poslodavac prethodnik nije dao otkaz, i pored toga što se u propisanom roku nije izjasnio da prihvata prenos ugovora na treće lice.

Više o radnim pravima i poboljšanju balansa između privatnog i poslovnog života mozete naći u Priručnicima za zaposlene i poslodavce autora prof. dr Bojana Urdarevića koji je nastao u okviru projekta „JEDNAKI - Ka rodnoj ravnopravnosti usklađivanjem radnog i porodičnog života zaposlenih“.



KORISNI KONTAKTI

O svim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih iz radnog odnosa odlučuje poslodavac rešenjem koje mora biti u pisanom obliku. Rešenje poslodavca obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku. Ukoliko zaposleni/a nije zadovoljan/na rešenjem, može se obratiti:

Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova – ukoliko je predmet spora diskriminacija, zlostavljanje na radu, otkaz ugovora o radu ili isplata minimalne zarade, zaposleni/a može podneti predlog da se spor reši pred Agencijom. U tom slučaju o predmetu spora odlučuje arbitar pojedinac koji je dužan da u roku od 3 dana od dana prijema predloga zakaže raspravu i o njoj obavesti strane u sporu. Arbitar je dužan da odluku o predmetu spora donese u roku od 30 dana od dana otvaranja rasprave. Odluka je po svojoj pravnoj prirodi konačna i izvršna danom dostavljanja. Sva pravila koja su vezana za ovaj postupak regulisana su Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova .

<https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr>

011/ 3131-416, 011/3131-418

Inspekciji rada – vrši nadzor nad primenom radnopravnih propisa, kako državnih tako i autonomnih kojima se regulišu prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih. U tom smislu, ona je specijalizovani organ državnog nadzora, jer je njen nadzor ograničen samo na primenu propisa iz oblasti rada. Inspekcija rada dužna je da obezbedi primenu zakonskih odredaba koje se odnose na: uslove rada, radno vreme, zaštitu na radu, bezbednost, zaradu, higijenu, odmore, odsustva sa rada, zaštitu omladine, maloletnika, trudnica, samohranih roditelja, porodilja i sl.

<https://www.minrzs.gov.rs/sr/struktura/organi-uprave-u-sastavu-ministarstva/inspektorat-za-rad>

011/2017-485, 011/2017-495

Nadležnom sudu - Osnovni sud sudi u prvom stepenu u sporovima povodom zasnivanja, postojanja i prestanka radnog odnosa, o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, kao i o naknadi štete koju zaposleni/a pretrpi na radu ili u vezi sa radom. Viši sud nadležan je u sporovima u pogledu zaštite od diskriminacije i zlostavljanja na radu, u sporovima povodom štrajka, povodom kolektivnih ugovora ukoliko spor nije rešen pred arbitražom, kao i povodom sporova iz obaveznog socijalnog osiguranja, ukoliko nije nadležan drugi sud. Po pitanju žalbi u pogledu odluka višeg suda odlučuje apelacioni sud, dok u pogledu vanrednih pravnih sredstava izjavljenih na odluke sudova Republike Srbije, odluku donosi Vrhovni kasacioni sud. Privredni sud u prvom stepenu sudi povodom stečaja i likvidacije, o žalbama na odluke privrednih sudova odlučuje Privredni apelacioni sud. Prilikom sudske zaštite važno je znati da se radni spor pokreće tužbom i to u roku od 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava, te se njegovim istekom gubi pravo na sudsku zaštitu. Radni spor,

pred nadležnim sudom, rešava se primenom Zakona o parničnom postupku, gde u prvom stepenu sudi sudija pojedinac, dok u drugom stepenu se odlučuje u veću sastavljenom od troje sudija. U postupku u parnicama iz radnih odnosa, sud posebno vodi računa o potrebi hitnog rešavanja radnih sporova. i u dokaznom postupku, ispituje zakonitost rešenja koje je doneo poslodavac. Poslodavac, primenom pravila tereta dokazivanja, mora pred sudom da „odbrani“ svoje rešenje i dokaže da je zasnovano na stvarnim činjenicama i dokazima.

Povereniku za zaštitu ravnopravnosti, kao nezavisnom, samostalnom i specijalizovanom državnom organu sa zadatkom sprečavanja svih vidova, oblika i slučajeva diskriminacije, kao i pružanja zaštite ravnopravnosti svim fizičkim i pravnim licima u svim oblastima društvenog života.

<http://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/prituzba-zbog-diskriminacije/>

011/243-8020, 011/243-6464

Zaštitniku građana (ombudsmanu), kao nezavisnom i samostalnom državnom organu zaduženom da štiti i unapređuje poštovanje ljudskih sloboda i prava.

<https://www.ombudsman.rs/index.php/prituzba>

011/2068-100

Nekim od nevladinih organizacija:

Centar za demokratiju

<http://www.centaronline.org/sr/>

011/3627-780, 011/3627-790

YUCOM

<http://www.yucom.org.rs/>

011/3344-425, 011/ 3344-235

Priredila: Marija Jovanović

Zahvaljujemo prof. dr Bojanu Urdareviću na stručnoj pomoći prilikom izrade ovog dokumenta.

Trening za HR menažere **Koja su naša prava?**

2021.

www.divac.com

Ovaj dokument je izrađen uz finansijsku podršku Evropske komisije. Za sadržaj dokumenta isključivo su odgovorni Ministarstvo za brigu o porodici i demografiju i Fondacija Ana i Vlade Divac i ne može se ni pod kojim okolnostima smatrati da ovaj dokument predstavlja stavove Evropske komisije. Projekat „Jednaki - ka rodnoj ravnopravnosti usklađivanjem radnog i porodičnog života zaposlenih“ finansiran je iz programa Evropske unije „Prava, jednakost i državljanstvo (2014-2020)“.