Fakultetzaposlovnestudije i pravo

SEMINARSKI RAD

Prednet:

Radnopravo

Tema:

Ugovor o radu

Mesto:Kraljevo

Datum:10.10.2013.

Profesor: Student:

DrDraškoBosanacNovčićĐorđe

I 385-2012

Ugovor o radu

uvodnarazmatranja

Radniodnospredstavljajedanodnajbitnijihodnosa u drustvu, zasnivanjemradnogodnosaobezbeđuje se preduslov za proizvodnju, dok sa druge stranezasnivanje radnog odnosa priža radnicima i njihovim porodicama egzistencijalnu sigurnost. „Zasnivanje radnih odnosa predstavlja skup sukcesivnih radnji , od konstatovanja potrebe za konkretnim radom, od strane poslodavca, do zaključivanja ugovora o radu i stupanja na rad zaposlenog“[[1]](#footnote-2)

Ugovorom o radu se uspostavlja jedno od osnovnih ljudskih prava, pravo na rad, koje pored mnogih međunarodnih akata, garantuje i naš Ustav iz 2006. Godine

Pravo na rad član 60. Jemči se pravo na rad, u skladu sa zakonom. Svako ima pravo na slobodan izbor rada. Svima su, pod jednakim uslovima, dostupna sva radna mesta. Svako ima pravo na poštovanje dostojanstva svoje ličnosti na radu, bezbedne i zdrave uslove rada, potrebnu zaštitu na radu, ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni odmor, plaćeni godišnji odmor, pravičnu naknadu za rad i na pravnu zaštitu za slučaj prestanka radnog odnosa. Niko se tih prava ne može odreći.

Ženama, omladini i invalidima omogućuju se posebna zaštita na radu i posebni uslovi rada, u skladu sa zakonom.

Ugovor o radu predstavlja osnov za zasnivanje radnog odnosa, iz čega proizilazi da iz ugovora o radu za njegove saugovarače , tj. Poslodavca izaposlenog proizilaze međusobna prava i obaveze. Samo sefinisanje ugovora o radu može se uraditi na više nečina, jer postoji veći brij definicija, jedna od njih je: „Pravni akt kojim nastaje odnos između radnika i poslodavca u procesu rada. “[[2]](#footnote-3)

Sam naziv ugovor o radu je jedno vreme bio van upotrebe u našem zakonodavstvu, pa se zapošljavanje radnika vršilo na osnovu: sporazuma, odluka o izboru radnika, na osnovu konkursa i oglasa, itd. , 1995. Godine, pojam ugovora o radu se vraća u zakonodavni rečnik naše zemlje, kao osnov za zasnivanje radnih odnosa. Sam ugovor o radu predstavlja pravni akt, koji se odnosi na konkretan slicaj,tj. Na konkretnog radnika i konkretnog zaposlenog, i kao takav predstavlja akt male pravne snage, jer se nalazi na samom dnu lestvice radno-pravnih akata, što znači da mora biti u saglasnosti sa Ustavam, međunarodnim aktima koje je verifikovala naša država, zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu.

Ugovor o radu predstavlja formalni ugovor, što znači da se prilikom zaključivanja mora poštivati njegova forma, reč je o pisanoj formi , no pored forme mora se poštovati i sadržina ugovora o radu, koja je propisana zakonom.

Ugovor o radu je dvostrano obavezni ugovor, jer iz njega proizilaze uzajamna prava i obaveze za saugovarače, takođe sa za ovaj ugovor može reći da je komutativni, jer su u trnutku zaključivanja poznati vrsta i obim činidbe, ko je dužan izvršiti činidbu, i ko je ovlašćen da zahteva izvršenje činidbe.

Zaključivanje ugovora o radu

Zaključivanje ugovora o radu uređeno je Zakonom o radnom odnosu, članovima 30.,31.,32.,33..

Ugovor o radu zaključuje se između radnika, kao davaoca rada i poslodavca, i smatra se zaključenim, radnik i direktor ili preduzetnik, zakonom je predviđeno da direktor ili preduzetnik može ovlastiti svog službenika, da umesto njega potpisuje ugogore, pa se i tada ugovor smatra zaključenim.

Ugovor o radu može biti zaključen na neodređeno ili određeno vreme, u zavisnosti od potreba poslodavca. Ugovor o radu u kome nije naznačen vremenski period na koji se ugovor zakljucuje, smatrace se da je zaključen na neodređeno vreme. Ugovor o radu na određeno vreme može se zaključiti ne period do dve godine ili kraći.

Zakonom je predviđeno da posloravac zaključuje ugovor u pisanom obliku sa radnikom pre stupanja zaposlenog na rad. Ako poslodavac nije sa radnikom zaljučio ugovor na predviđeni nečin i u predviđeno vreme, smatraće se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme, danom stupanja na rad.

Ugovor o radu koji je zaključen na određeno vreme, po isteku tog vremena može biti produžen zavisno od potreba poslodavca, a najviše do dve godine id dana kada je prvi put zaključen ugovor o radu na određeno vreme.

Uslovi za zaključivanje ugovora o radu

(Uslovi za zasnivanje radnog odnosa)

Da bi ugovor o radu proizveo pravno dejstvo, prilikom njegovog zaključivanja moraju biti ispunjeni određeni uslovi, koji se mogu podeliti na opšte uslove i posebne uslove.

Opšti uslovi za zasnivanje radnog odnosa

„Opšti uslovi za zasnivanje radnog odnosa su uslovi koje mora da ispunjava svaki od kandidata za zasnivanje radnog odnosa, bez obzira na to gde stupa na rad i koje poslove obavlja“[[3]](#footnote-4). Ove uslove predviđa zakon, a u koliko nisu ispunjeni ugovor o radu ne proizvodi pravno dejstvo. Jedan od osnovnih uslova vezan je za godine života lica sa kojim može da se zasnuje radni odnos. Zakon u članu 24. Predviđa da: „ Radni odnos može da se zasnuje sa licem koje ima 15 godina i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima, utvrđene zakonom odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.“ Ovo praktično znači da lice mlađe od 15 godina ne može da zaključi ugovor o radu, dok za zakljucenje ugovora o radu lica između petnaeste i osamneste godine života, mora postojati pismena saglasnost roditela, odnosno usvojioca ili staratelja, ko takav rad nije stetan po zdravlje, moral, obrazovanje maloletnika, odnosno u koliko taj rad nije zabranjen sa zakonom.

Posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa odredjuje zakon i sam poslodavac,svojim aktom u skladu sa potrebama odredjenog posla, i prirodaom samih zadataka koje budući zaposleni treba da obavlja. Neki od posebnih uslova za zasnivanje radnog odnosa su:

1. Vrsta i stepen stručne spreme
2. Radno iskustvo
3. Znanje i sposobnosti
4. Znanje stranog jezika
5. Posebna zdravstvena sposobnost
6. Položen stručni ispit
7. Položen vozački ispit
8. Poznavanje rada na računaru

Pored ovih najtipičnjih uslova, poslodavac za odredjene poslove može trežiti i dodatne specifične uslove kao što su:

1. Poznavanje više stranih jezika
2. Odredjene godine živoa
3. Pol
4. Objavljen naučni i stručni rad

Sadržina ugovora o radu

Da bi ugovor o radu bio valjan neophodno je da ima odredjenu sadržinu. Koja je propisana zakonom.

Propisivanje sardžine ugovora o radu nabrajanjem elemenata nije novina sadašnjeg zakona o radu, već je ovakav način propisivanja sadržine bio zastupljen i u predhodnim zakonima.Što se samih elemenata ugovora o radu tiče oni su skoro identični kao i u prethodim zakonima.

Zakn o radu u članu 33. stav prv taksativno navodi elemente ugovora o radu,ti elementi su sledeći:

1) naziv i sedište poslodavca;

2) ime i prezime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;

3) vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog;

4) vrstu i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;

5) mesto rada;

6) način zasnivanja radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);

7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme;

8) dan početka rada;

9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno)

10) novčani iznos osnovne zarade i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog.

11) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;

12) pozivanje na kolektivni ugovor, odnosno pravilnik o radu koji je na snazi;

13) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

U drugom stavu člana 33 zakonodavac ostavlja mogućnost da se ugovore i druga prava i obaveze a koja nisu predvidjena samim zakonom. Na prava i obaveze koja nisu predvidjena ugovorom o radu primenjuju se zakonske norme i norme opšteg akta.

Naziv i sedište posodavca

Poslodavci mogu biti preduzetnici odnosno privredna društva organizovana od strane jednog fizičkog lica, i pravna lica odnosno organizacija sa pravima i obavezama u gradjansko pravnim odnosima.

Naziv i sedište su osnovni elementi koji služe identifikovanjau poslodavca „putem imena drugi oynačavaju organizaciju, i ona označava sebe i svoje emanacije, npr.proizvode, usluge, publikacije. Ime stoji za subjekta odnosno umesto njega.“[[4]](#footnote-5)

Pored ovoga ime sadrži informacije o vrsti subjekta odnosno da li se radi o pravnom licu ili preduzetniku, vrstu i delatnost.Takodje putem imena razlikuje se jedna organizacijaod ostalih organizacija iste vrste. Ime se odredjuje osnivačkim aktom.

„Sedište organizacije je ono mesto gde se nalazi središte delatnosti i upravljanja organizacije, a u slučaju sumnje mesto gde se nalazi rukovodstvo organizacije“[[5]](#footnote-6). Da bi sedište bilo ozvesno , mora se navesti u osnivačkom aktu i upisatii u registar. Na osnovu sedišta odredjuje se državna pripadnost organizacije.

Ime i prezime zaposlenog

Ime i prezime zaposlenog su elementi o kojima ne treba mnogo pričati, ali svakako neophodni zbog identifikacije .

Kako zaposleni mora putem imena i sedišta da identifikuje poslodavca, tako i poslodavac putem imena i prezijena mora da identifikuje zaposlenog.

Vrste i stepen stručne spreme zaposlenog

Neophodno je da zaposleni poseduje poseba znanja iz odredjene oblasti,a takodje je neophodan i odredjeni nivo znanja kako bi posao obavljao adekvatno.“Od složenosti posla zavisi najčešće vrsta (struka) i stepen stručne spreme koji su predvidjeni za njihovo vršenje.[[6]](#footnote-7)“

Uobičajeno je predvidjen jedan stepen stručne spreme, ali postoje izuzeci kod kojih je predvidjeno alternativno dva stepena stručne spreme.

Vrste i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja

Neophodno je da zaposleni bude obavešteno opisu poslova koje treba da obavlja,ali je neophodno da ovaj element bude predvidjen ugovorom kako nebi dolazilo do zloupotebe,jer poslodavci teraju zaposlene da rade i na poslovima koji nisu predvidjeni ugovorom kako bi smanjili troskove rada, na šta zaposleni i pristaju zbog straha od gubitka posla.

Mesto rada

U našoj praksi najzastupljanije je tradicionalno mesto rada odnosno mesto rada u prostorijama poslodavca. Medjutim u savremenom svetu situacija je druagačija. Naprekom tehnologije stvorile su se mogućnosti da pojedini zaposleni mogu da svoje obaveze ispunjavati i od kuće uz upotrebu računara i interneta. Medjutim i poslovi poput montaže i pakovanja prpizvoda za koji nije potreban računar, mogu se obavljati i u kućnim uslovima.

Mesto rada je neophodno navesti u ugovoru o radu jetr ukoliko je ovo mesto kod kuće zaposlenog , onda pored ostalih elemenata koje ugovor o radu mora da ima neophodno je utvrditi :

1. Trajanje radnog vremena prema normativima rada
2. Vrstu poslova i način organizovanja rada
3. Uslove rada i način vršenja nadzora nad zaposlenaima.
4. Korišćenje sredstava za rad zaposlenog i naknadu za njihovu upotrebu.
5. Naknadu drugih troškova i način njihovog utvrdjivaja.

Poslodavac je dužan da ugovor o radu kod kuće dostavi u tri primerka nadležnom organu opštine na čijoj teritoriji ima sedište, odnosno na čijoj teritoriji živi.

Za rad koji se obavljau prostorijama poslodavca vaše opšta pravila, u koliko nije drugačije odredjeno.

Način zasnivanja radnog odnosa

Postoje dva načina za zasnivanje radnog odnosa:

1. Zasnivanje radnog odnosa na odredjeno vreme
2. Zasnivanje radnog odnosa na neodredjeno vreme

Ugovor o radu kojim je predvidjeno zasnivanje radnog odnosa na neodredjeno vreme predstavlja poželjniji oblik ugovora, jer smanjuje neizvesnost i pruža dozu sigurnosti za zaposlene ali i za poslodavca.

Naše radno pravo poznaje i zasnivanje radnog odnosa na odredjeno vreme.“Jedan od najviše zloupotrebljavanih osnova angažovanja rada od strane poslodavca.“[[7]](#footnote-8)

Kako bi se smanjile zloupotrbe, zakonodavacv je propisao da ako zaposleni nastavi sa radom duže od 5 dana po isteku ugovora,radni odnos na odredjeno vreme, prelazi u radni odnos na neodredjeno vreme.

Trajanje ugovora o radu na odredjeno vreme

Zakon o radu u članu 37. Predvidja da se ugovor o radu na odredjeno vreme zaključuje na vremenski period koji unapred odredjen, a najduže 12 meseci, sa ili bez prekida, prekid se snatra prekid rada duži od 30 dana.

Prava i obaveze zaposlenog koji je zasnovao radni odnos na odredjeno vrdma jednaki su pravimai obavezama zaposlenog koji je zasnovao radni odnos na neodredjeno vreme.

Dan početka rada

Zaključenje ugovora o radu nije dovoljno da bi zaposleni stekao prava i obaveze iz radnog odnosa. Zaključenje ugovora predstavlja pravnu radnju koja je osnov za zasnivanje radnog odnosa. Tek faktičkom radnjom tj.stupanjem na rad zaposleni zasniva radni odnos. Kao što se moze videti za zasnivanje radnog odnosa neophodno je kumulativno ispunjenje jedne pravne radnje odnosno zaključenje ugovora o radu i jedne faktičke radnje odnosno stupanja na rad.

Dan,odnosno vreme potpisivanja ugovora jeste trenutak preduzimanja pravne radnje dok je dan odnosno vreme stupanja na rad vreme preduzimanja faktičke radnje.

U koliko zaposleni ne stupi na rad dana koji je predvidjen u ugovoru bez opravdanog razloga, smatraće se da nije zasnovao radni odnos.

Radno vreme

„Radno vreme je vreme odredjeno zakonom i opštim aktom kao vreme koje zaposleni provede na radu obavljajući poslove svog radnog mesta.Suština ovog pojam jeste u tome da se radi o vremenu u kome zaposleni ima obavezu da angažuje svoj rad kod poslodavca.“[[8]](#footnote-9)

Zavisno od toga, za obavljanje kakvih poslova se zasniva radni odnos, mogu postojati razlike u trajanju radnog vremena.

Preporuka broj 116 Medjunarodne organizacije rada predvidja da radno vreme traje 40 časova nedeljno.Ovu preporuku je prihvatila i uvela u svoje zakonodavstvo i naša zemlja.

Radno vreme može biti :

1. Puno radno vreme
2. Nepuno radno vreme
3. Skraćeno radno vreme
4. Prekovremeni rad

Zakon predvidja da puno radno vreme traje 40 časova nedeljno, najčešće 8 časova nedeljno, osim ako nije drugačije odredjeno. Puno radno vreme lica zaposlenog mladjeg od 18 godina traje kraće od 35 časova nedeljno,a nemože da traje duže od 8 časova dnevno. Zaposleni sa punim radnim vremenom ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa.

Nepuno radno vreme je radno vreme kraće od punog ranog vremena. Za pojedine poslove poslodavcu nije potrebno da se obavlja puno radno vreme. Zaposleni koji radi kod jednog poslodavca nepuno radno vreme, može kod drugog poslodavca da zasnije radni odnos i tako nadomesti odnosno dopuni radno vreme do punog radnog vremena.Zaposleni koji radi nepuno radno vreme ostvaruje sva prava i obaveze iz radnog odnosa srazmerno vremenu koje provere na radu. Najčešče nepuno radno vreme treje polovinu radnog vremena.

Skraćeno radno vreme je radno vreme kraće od punog radnog vremena, ali se zbog odrefjenih okolnosti računa kao puno radno vreme. Zaposleni koji radi na izuzetno teškim poslovima ali i na poslovima koji su naporni i štetni pozdravlje, gde i pored primene i upotrebe mera predostrožnosti i zaštitne opreme, postoji povećana opasnost od narušavanja zdravlja zaposlenog, zakonom je propisano skraćeno radno vreme. Uslovi za skraćivanje radnog vremena mogu nastati naknadno kao u slučaju trudnoće, brige o deci ali i u drugim slučajevama.Skraćenje radnog vremena vrši se srazmerno štetnosti uslova rada na zdravlje zaposlenog, i srazmerno uticaju na radnu sposobnost, ali najviše 10 časova iu toku radne nedelje. Zaposleni sa skraćenim radnijm vremenom ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa kao i zaposleni sa punim radnim vrenom.

Prekovremeni rad predstavlja izuzetak, jer se primejuje samo u odredjenim situacijama. Zaposleni je dužan da na zahtev poslodavca ostave i duže od radnog vremena u slučajevima;

1. Vuše sile
2. Povećanog pbima posla
3. U drugim sličajevima kada je neophodno da se završi odredjeni posao.

„Prekovremeni rad nemože da traje duže od 8 časova nedeljno, niti duže od 4 časa dnevno.“[[9]](#footnote-10)

Što se tiče radnog vremena postoje još 3 kategorije, to su:

1. Raspored rasdnog vremena, odnosno podela radnog vremena po danima, odnosno deelovima dana.
2. Preraspodela radnog vremana,element organizacije rada kojim se optimalizuju rezultati organizacije.“Preraspodela radnog vremena vrši se tako što ukupno radno vreme zaposlenog u periodu og 6 meseci u toku kalendraske godine u proseku ne bube duže od punog radnog vremena.“[[10]](#footnote-11)
3. Noćni rad i rad u smenam.Noćni rad je sapecifičan oblik rada koji se obavlja u periodu od 22 h uveče do 6 h ujutru narednog dana.Rad u snenama je način organizacije rada u cilju optimalnijeg korišćenja kapacitetea. Posodavac je dužan da organizuje rad po smenama vodeći računa da zaposleni ne radi dušpe od jedne radne nedelje noću.

Novčani iznos osnovne zarade i elementi za utvrdjivanje rdnog učinka, naknade,uvećanje zarade i druga primanja zaposlenog

Zarada zaposlenog se sastoji od zarade za obavljani rad,vremena provedenog na radu,nagrada bonusa i sl.,kao i drugih primanja po osnovu radnih odnosa.

Ugovorom o radu se utvrdjuje visina zarade ,način obračunavanja, premije i druga primanja zaposlenog.Najčešće se odredjuju koeficijenti za svako radno mesto kojima se množi najmanja zarada u odredjenoj organizaciji.

Rokovi za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo

Ovaj element obezbedjuje dozu sigurnosti zaposlenom, jer mu omogućava da raspolaže svojom zaradom bez bojazni kada će dobiti sledeću, takodje ovaj element ima veliki značaj sa aspeklta štednje.

Pozivanje na kolektivni ugovor odnosno zakon koji je na snazi

Ugovor o radu mora biti u skladu sa kolektivnim ugovoraom odnosno zakonm,tako da ih je neophodno navesti u samom ugovoru pri njegovom zaključivanju.

Trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena

Trajanje dnevnog odnosno nedeljnog radnog vremena odredjuje poslodavac u skladu sa važećim propisima. Nedeljno radnio vreme utvrdjeno jena 40 h nedeljno, dokj je dnevno dano vredme 8 sati, vodi se računa da radnik u toku dana ima 8 sati rada,8 sati odmra, 8 sati sna. O trajannju i odredjivanju radnog vremena je bilo višereči u predjašnjem tekstu.

Zaključak:

Ugovor o radu predstavljka jednu od centralnih kategorija u radnom pravu. Takodje predstavlja najzastupljeniji osnov za zasnivanje radnog odnosa u svim državama sa tržišnim načinom privredjivanja.Iako je radno pravo nastalo kao deo gradjanskog prava, priroda ugovora o radu, odnosno način zasnivanja ranog odnosa separarišu rano pravo od privatnog prava. Razlika ugovora o radu u odnosu na gradjansko pravne ugovore se ogleda :intervenciji države, ograničenoj autonomiji volje ugovornih strana,obaveznoj sadržini ugovora o radu.Kako je radno pravo nastalo kao deo gradjanskog prava,tako je nesporna sličnost ugovora o radu sa ugovorima obligacijonog prava.Ugovor o radu može se odrediti kao :kazualni, dvostarano obavezni,formalni,teretni,lični,konsensualni, ugovor sa odloženim uslovom, samostalni, pravni posao inter vivos. U pravnoj nauci postoje odredjena nesporna obeležja ovog ugovora ali odredjena sporna pitanja.

Literatura:

Radno prava, Draško Bosanac, Forkup

Radno pravo, Zoran Ivošević, Pravni fakultet Union

Uvod u građansko prava, Stanković- Vodinelić

Zakon o radu

Ustav Republike Srbije

Sadržaj

Ugovor o radu uvodna razmatranja................2

Zaključivanje ugovora o radu.....................3

Uslovi za zaključivanje ugovora o radu..................4

Opšti uslovi za zasnivanje radnog odnosa........................4

Posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa....................4

Sadržina ugovora o radu.....................5

Naziv i sedište poslodavca........................6

Ime i prezime zaposlenog.........................6

Vrsta i stepen stručne spreme zaposlenog...................7

Vrsta i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja...................7

Mesto rada........................7

Način zasnivanja radnog odnosa.................8

Trajanje ugovora o radu na određeno vreme.........................8

Dan početka rada............................9

Radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno)......................9

Novčani iznos osnovne zarade i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog....................11

Rokovi za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo......11

Pozivanje na kolektivni ugovor, odnosno pravilnik o radu koji je na snazi.....11

Trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena........................12

Zaključak............................................12

Literatura................................................13

1. Draško Bosanac, *Radno Pravo*, strana 44. FORKUP [↑](#footnote-ref-2)
2. DraškoBosanac, *RadnoPravo*, strana 47. FORKUP [↑](#footnote-ref-3)
3. DraškoBosanac, RadnoPravo, strana 51. FORKUP [↑](#footnote-ref-4)
4. Stanković-Vodinelić, Uvod u gradjansko pravo, strana 89 [↑](#footnote-ref-5)
5. Stanković-Vodinelić, Uvod u gradjanskopravo, strana 90 [↑](#footnote-ref-6)
6. Draško Bosanac.Radno pravo, strana 54,FORKUP [↑](#footnote-ref-7)
7. Dražko Bosanac,Radno pravo, strana 58,FORKUP [↑](#footnote-ref-8)
8. Draško Bosanac,Radno pravo ,strana 67.FORKUP [↑](#footnote-ref-9)
9. Draško Bosanac, Radno pravo,strana 70, FORKUP [↑](#footnote-ref-10)
10. Draško Bosanac,Radno pravo, strana 73, FORKUP [↑](#footnote-ref-11)