

The image features a woman in silhouette walking from left to right in the lower right corner, past a bright yellow wall. A large, abstract graphic overlay, resembling a torn piece of paper or a collage, is positioned on the left and center. It consists of several overlapping shapes in shades of grey, light blue, and light brown. The text is overlaid on this graphic.

# **Zajedno do dostojanstvenog rada**

**kratak vodič kroz radna prava**



**Zajedno do dostojanstvenog rada**  
**Milica Marinković**  
**A11- Inicijativa za ekonomska i socijalna prava**


**Izdavač**  
**ROZA-Udruženje za radna prava žena**

**Dizajn**  
**Sara Lupšor**

**Štampa**  
**Magus, Zrenjanin, 2019.**

**Ovaj vodič je objavljen uz podršku Trag Fondacije.**  
**Vodič je besplatan i njegova prodaja nije dozvoljena.**





**Ova brošura je izrađena sa namerom  
da se radnici/ce na kratak i jednostavan način  
upoznaju sa osnovnim pojmovima i pravima  
koje imaju iz radnog odnosa,  
kao i najčešćim vidovima kršenja prava  
i mogućnostima zaštite,  
u cilju ostvarenja prava na dostojanstven rad.**



# **Prava koja ti ne mogu uzeti**

**Pravo na rad je garantovano Ustavom i Zakonom o radu,  
to je tvoje ljudsko pravo!**

**Pored toga, garantovana su i sledeća prava:**

slobodan izbor rada, jednaki uslovi na radnom mestu,  
pravo zaposlenog na minimalnu zaradu, pravo zaposlenog na odgovarajuću zaradu,  
poštovanje dostojanstva ličnosti na radu, bezbedni i zdravi uslovi rada,  
ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni odmor, plaćeni godišnji odmor,  
pravična naknada za slučaj prestanka radnog odnosa.

**Ova prava su garantovana.**

To znači da niko ne može da ih se odrekne.

Na primer, ako ti poslodavac traži da se odrekneš prava na godišnji odmor  
ili otpremnine u slučaju otkaza, to ne može biti pravno važeće  
jer se tog prava nije moguće odreći.

Prilikom stupanja u radni odnos, **obavezno je sklapanje ugovora o radu.**

**Kod sezonskih poslova u poljoprivredi dozvoljen je i usmeni dogovor**  
između poslodavca i radnice/ka. Poslodavac je u obavezi da te prijavi  
pre nego što si počela/o da radiš kako bi ostvarila/o pravo na zdravstveno,  
penziono i socijalno osiguranje

(u izuzetnim slučajevima prijava može biti u roku od 3 dana od kada si počela/o da radiš).



Ukoliko tokom tvog radnog angažovanja, nije došlo do ovih postupanja to podrazumeva da radiš van radnog odnosa, odnosno „na crno“.

Poslodavci često u praksi obećavaju da je to privremena situacija i da će uskoro sve biti sređeno, mada se pokazalo da takav rad zna da traje i nekoliko godina.

U takvim okolnostima, poslodavac jednostavno može danas za sutra da prestane da te angažuje.

**Važno je znati da su ova ponašanja prekršaj,**  
te da tvoje nereagovanje samo produžava nastalu situaciju  
i ne stvara sigurnost da će doći do sklapanja ugovora o radu.

## **Prinudni rad je zabranjen Ustavom (čl. 26)**

**Pod prinudnim radom se podrazumeva ekonomsko iskorišćavanje lica koje je u nepovoljnom položaju.**

**Jednom sklopljen ugovor o radu moguće je menjati putem aneksa.**

Aneks je dodatni član o obavezama u već potpisanom ugovoru o radu.

Ovakve promene moraju biti opravdane, a nepotpisivanje aneksa može dovesti do otkaza.

Ukoliko smatraš da te potpisivanje aneksa stavlja u lošiji položaj,

**aneks možeš da osporavaš pred sudom.**

Aneks ugovora možeš osporavati i kada ga potpišeš i nastaviš da radiš  
i kada ga ne potpišeš i dobiješ otkaz.



# Prava iz radnog odnosa

Kada govorimo o pravima iz radnog odnosa,  
**svaki zaposleni ima pravo  
na odgovarajuću zaradu (čl. 12. Zakona o radu).**

Minimalna cena rada od početka 2019. godine iznosi 155,3 dinara po satu,  
što je mesečno u proseku oko 27.000 dinara za puno radno vreme.

**Svako plaćanje ispod ovog iznosa je kršenje zakona.**

Isto važi i za situacije gde se preko računa isplaćuje minimalna zarada a preostali iznos daje na ruke.

**Prekovremeni rad se takođe mora platiti  
i ne sme da traje duže od osam časova nedeljno (čl. 53. Zakona o radu).**

Iako je u stvarnosti drugačije, isplaćivanje **minimalne cene rada**  
treba da predstavlja samo **privremenu meru** (ako je poslodavac u finansijskim teškoćama).

U suprotnom, poslodavac krši Zakon o radu.

U slučaju da si **privremeno sprečen/a** za rad  
(bolovanje, smrtni slučaj u porodici, nega deteta ili drugog člana porodice),  
**imaš pravo na zaradu i u tom periodu i ne možeš dobiti otkaz.**



**Radna prava se najčešće krše tako što se radi na crno (bez ikakvog ugovora).**

Osim toga, poslodavci vrlo često uopšte ne uplaćuju doprinose.

Bez obzira što ti takva situacija trenutno odgovara,  
to znači da ćeš imati manju penziju, manju naknadu za nezaposlenost,  
manju naknadu prilikom trudničkog bolovanja...

Dugoročno, to znači da se pogoršava tvoja ekonomska situacija.

**Ako ti ne uplaćuju doprinose** (što je obaveza poslodavca),  
**nadležna je Poreska uprava,**  
odnosno ogranak u mestu u kome se nalazi sedište poslodavca.

**Pored suda, možeš se obratiti i Inspekciji rada**  
radi zaštite svojih prava iz radnih odnosa.

**U tom slučaju podnosiš prijavu u kojoj označavaš poslodavca,**  
**opisuješ događaj i navodiš koja je povreda prava učinjena.**



# Šta je mobing

Mobing, odnosno **zlostavljanje na radnom mestu** jeste uvredljivo ponašanje koje se ogleda u zlonamernim ili ponižavajućim postupanjima, sa ciljem da se ponizi jedan ili grupa zaposlenih, **učestalo je i traje duži period.**

**Mobing** se može javiti u vidu davanja **previše radnih zadataka** koje nije moguće uraditi, ili kao potpuno ignorisanje zaposlenog i **nedavanje radnih zadataka** - mobing praznog stola.

**Vertikalni mobing** je kada te rukovodilac (**šef, direktor**) zlostavlja, a **horizontalni** je kada te zlostavlja **kolega/koleginica** (ili više njih) koji su sa tobom na istom položaju.

Pored posledica po tvoje fizičko i psihičko zdravlje, **mobing ima za cilj da daš otkaz.**

**Poslodavac je obavezan da te zaštiti od zlostavljanja na radu i da odgovara za štetu koju si pretrpeo/la.**



**Seksualno uznemiravanje je svako neželjeno postupanje seksualne prirode koje može biti verbalno, neverbalno ili fizičko.**

To se uglavnom odnosi na sledeće situacije: kada ti ponude posao za seksualnu „uslugu“, kada celokupan radni prostor asocira na seksualno iskorišćavanje žena (npr, fotografije golih žena po zidovima), šale i dobacivanja, primedbe o oblačenju i izgledu.

**Ako smatraš da si zlostavljana na radu možeš pokrenuti postupak posredovanja u okviru firme ili pokrenuti sudski postupak.**

**Pre pokretanja postupka dobro je prikupiti što više dokaza o zlostavljanju, npr. mejlovi, svedoci, poruke, vođenje dnevnika u kojem se beleže sve pojedinosti i drugo.**

## **Šta je diskriminacija**

**Diskriminacija je nejednako postupanje prema osobi ili nekoj grupi na osnovu nekog njihovog ličnog svojstva (pol, zdravstveno stanje, starost, seksualno opredeljenje, rasa, boja kože, socio-ekonomski status, itd), što za posledicu ima nejednakost u šansama da ostvare Ustavom i zakonom zagarantovana prava.**

**Kod diskriminacije nije važno da li postoji motiv ili namera.**

Npr, ako radiš u fabrici i nemaš opremu za zaštitu na radu, a drugi je imaju, tu ne postoji motiv.

Ali ako ti pre zaposlenja poslodavac traži da radiš test na trudnoću, tu postoji motiv (poslodavci ne žele da zaposle trudnu ženu).



Nije svako pravljenje razlike diskriminacija.

Ako ne postoji razumno opravdanje za nejednak tretman, onda je u pitanju diskriminacija.

**Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu zabranjuje da se podaci koji su dobijeni tokom lekarskih pregleda koriste za diskriminaciju zaposlenih (čl. 42).**

Ukoliko smatraš da si diskriminisana možeš se obratiti **Inspektoratu za rad,**

**Povereniku za zaštitu ravnopravnosti ili podneti tužbu sudu.**

**Pre pokretanja postupka dobro je da prikupiš što više dokaza o diskriminaciji,**

npr. mejlovi, svedoci, poruke, zapisnici sa odbora, sistematizacija, statistički podaci o zaposlenima i drugo.

Zakonom je zabranjeno da se, ako si zatražila zaštitu od diskriminacije ili pomogla nekome u tom postupku (npr, bila svedok u nekom postupku), na bilo koji način zbog toga stavljaš u nepovoljniji položaj (npr, da ti smanje platu ili daju otkaz).

## **Prestanak radnog odnosa**

Potpisivanjem otkaza unapred (tzv. **blanko otkaz**), najčešće prilikom zasnivanja radnog odnosa daje poslodavcu mogućnost da u bilo kom momentu **samo dopiše datum** i da tako prestane tvoj radni odnos.

**Kada potpišeš blanko otkaz i on postane aktivan, delovaće kao da si ti svojevolejno dala/o otkaz.**

Poslodavcima je ovo brz način rešavanja zaposlenih i oslobađa ga obaveza koje bi imao u slučaju da ti je dao otkaz (isplata otpremnine, isplata neiskorišćenog godišnjeg odmora, itd).

**Šta blanko otkaz za tebe znači?** – Nakon toga je jako teško na sudu dokazati nezakoniti otkaz, nemaš pravo na otpremninu i nemaš pravo na naknadu za nezaposlenost koju daje Nacionalna služba za zapošljavanje.



# **Koliko košta povreda tvojih prava?**

**Prema Zakonu o radu novčanom kaznom od 800.000 do 2.000.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac koji sa licem koje radi nije zaključio ugovor o radu; nije isplatio zaradu; zbog davanja nezakonitog otkaza...**

**Novčanom kaznom od 600.000 do 1.500.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac koji izvrši diskriminaciju; protivzakonito odredi prekovremeni rad; ne obezbedi zaštitu materinstva, prava po osnovu nege deteta i posebne nege deteta ili druge osobe, kao i isplatu naknada za ova odsustva; koji do prestanka radnog odnosa ne isplati sve preostale zarade i naknade...**

**Poslodavac može učiniti mnoge korake kako bi te prisilio da ne ostvariš svoja prava, da ga ne prijaviš i da cela stvar ostane „unutar kuće“.**

**U takvim situacijama, cilj je uništiti dostojanstvo radnika**

**I učiniti ga zavisnim i nemoćnim, kako ne bi tražio zaštitu.**

**To je zato što poslodavac zna kolike su kazne i zna koja je zakone prekršio, pre svega odgovara mu da što duže traje situacija u kojoj te ekonomski iskorišćava.**



## **A da li ti znaš koliko su tvoja prava narušena?**

Najčešća rečenica kod povređenih prava radnica jeste „nisam uradila ništa da se zaštitim, zbog straha od otkaza“.

Međutim, takva ponašanja samo produžavaju nastalu situaciju, npr. rad bez isplaćene zarade, i pružaju poruku poslodavcu da prolazi bez posledica, dok on ima neplaćenu ili slabo plaćenu radnu snagu kojoj krši sva radna prava.

**Važno je znati -**

**Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.**

**Rok za pokretanje sudskog postupka je 60 dana od kada je zaposleni saznao za povredu prava.**

**Imaš pravo na bezbedan i dostojanstven rad.**



**Želiš li da sa nekim podeliš probleme koje imaš na radnom mestu.  
Hoćeš da reaguješ, ali ne znaš kako?**

Roza udruženje za radna prava žena i  
A11 - Inicijativa za ekonomska i socijalna prava su tu da pruže podršku i savet.

[roza.zrenjanin@yahoo.com](mailto:roza.zrenjanin@yahoo.com)  
<https://www.facebook.com/rozazrenjanin/>

[office@a11initiative.org](mailto:office@a11initiative.org)  
<https://www.facebook.com/a11initiative/>





**A11\***  
inicijativa za  
ekonomska i  
socijalna prava

