pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada do navršenih 11 meseci života deteta.
Pravo iz st. 1. i 2. ovog člana ima i lice kome je, u skladu sa propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje pre zasnivanja usvojenja, a po zasnivanju usvojenja - i jedan od usvojilaca.
Za vreme odsustva sa rada radi nege detata, lice koje koristi pravo iz st. 1-3. ovog člana ima pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Član 98.
Roditelj ili staratelj, odnosno lice koje se stara o osobi oštećenoj cerebralnom paralizom, dečjom paralizom, nekom vrstom plegije ili oboleloj od mišićne distrofije i ostalih teških oboljenja, na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa, može na svoj zahtev da radi sa skraćenim radnim vremenom, ali ne kraćim od polovine punog radnog vremena.
Zaposleni koji radi sa skraćenim radnim vremenom u smislu stava 1. ovog člana ima pravo na odgovarajuću zaradu, srazmerno vremenu provedenom na radu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 99.
Prava iz člana 96. ovog zakona ima i jedan od usvojilaca, hranitelj, odnosno staratelj deteta, ako je detetu, s obzirom na stepen psihofizičke ometenosti, potrebna posebna nega.

Član 100.
Jedan od roditelja, usvojilac, hranitelj, odnosno staratelj ima pravo da odsustvuje sa rada dok dete ne navrši tri godine života.
Za vreme odsustvovanja sa rada iz stava 1. ovog člana prava i obaveze po osnovu rada miruju, ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

7. Zaštita invalida

Član 101.
Zaposlenom invalidu rada poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti.
Zaposlenom kod koga je, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, utvrđeno da postoji opasnost od nastanka invalidnosti na određenim poslovima - poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje drugog odgovarajućeg posla.

Član 102.
Poslodavac može da otkaže ugovor o radu zaposlenom koji odbije da prihvati posao u smislu člana 101. ovog zakona.

8. Obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad

Član 103.
Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

U slučaju teže bolesti, umesto zaposlenog, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.
Ako zaposleni živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.
Lekar je dužan da izda potvrdu iz stava 1. ovog člana.
Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu stava 1. ovog člana, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa zakonom.
Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju sporazumno propisuju ministar i ministar nadležan za zdravlje.

VIII. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Zarada

Član 104.
Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.
Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca.
Pod radom iste vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.
Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nisu u skladu sa stavom 2. ovog člana - ništavi su.
U slučaju povrede prava iz stava 2. ovog člana zaposleni ima pravo na naknadu štete.

Član 105.
Zarada iz člana 104. stav 1. ovog zakona sastoji se od zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.
Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.
Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim naknada troškova zaposlenog u vezi sa radom iz člana 118. tač. 1) - 4) i drugih primanja iz člana 119. i člana 120. tačka 1) ovog zakona.

2. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 106.
Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade.

Član 107.

Osnovna zarada određuje se na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.
Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.
Opštim aktom utvrđuju se elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka iz st. 1. i 2. ovog člana.
Ugovorom o radu može da se utvrdi osnovna zarada u većem iznosu od osnovne zarade utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta.

Član 108.
Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to:
1) za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 110% od osnovice;
2) za rad noću i rad u smenama, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice;
3) za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice;
4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu - 0,4% od osnovice.
Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.
Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu.
Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 109.
Pripravnik ima pravo na zaradu najmanje u visini 80% osnovne zarade za poslove za koje je zaključio ugovor o radu, kao i na naknadu troškova i druga primanja, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 110.
Zarada se isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.
Zarada se isplaćuje samo u novcu, ako zakonom nije drukčije određeno.

3. Minimalna zarada

Član 111.
Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vreme, odnosno radno vreme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom.
Ako poslodavac i zaposleni ugovore minimalnu zaradu iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da tu zaradu isplati zaposlenom u visini utvrđenoj odlukom iz člana 113. ovog zakona za mesec u kojem se vrši isplata.

Član 112.
Minimalna zarada utvrđuje se odlukom socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije (u daljem tekstu: Socijalno-ekonomski savet).

Ako Socijalno-ekonomski savet ne donese odluku u roku od 10 dana od dana početka pregovora, odluku o visini minimalne zarade donosi Vlada Republike Srbije (u daljem tekstu: Vlada).
Pri utvrđivanju minimalne zarade polazi se naročito od: troškova života, kretanja prosečne zarade u Republici Srbiji, egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice, stope nezaposlenosti, kretanja zaposlenosti na tržištu rada i opšteg nivoa ekonomske razvijenosti Republike Srbije.
Minimalna zarada utvrđuje se po radnom času, za period od najmanje šest meseci i ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene odlukom iz st. 1. i 2. ovog člana za period koji prethodi periodu za koji se utvrđuje minimalna zarada.

Član 113.
Odluka o visini minimalne zarade iz člana 112. ovog zakona objavljuje se u "Službenom glasniku Republike Srbije".

4. Naknada zarade

Član 114.
Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.
Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade iz stava 1. ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 115.
Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:
1) najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;
2) u visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 116.
*Zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodna tri meseca, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.
*Izuzetno, u slučaju prekida rada, odnosno smanjenja obima rada koje zahteva duže odsustvo, poslodavac može, uz prethodnu saglasnost ministra,

uputiti zaposlenog na odsustvo duže od 45 radnih dana, uz naknadu zarade iz stava 1. ovog člana.
*Pre davanja saglasnosti iz stava 2. ovog člana, ministar će zatražiti mišljenje reprezentativnog sindikata grane ili delatnosti osnovanog na nivou Republike.

Član 117.
Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.
Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na naknadu zarade.

5. Naknada troškova

Član 118.
Zaposleni ima pravo na naknadu troškova u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, i to:
1) za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, najmanje u visini utvrđenoj posebnim propisima;
4) smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
5) za ishranu u toku rada; (Prestala da se primenjuje dana 19. jula 2005. godine, a u ponovnoj primeni od 1. januara 2006. godine)
6) za regres za korišćenje godišnjeg odmora. (Prestala da se primenjuje dana 19. jula 2005. godine, a u ponovnoj primeni od 1. januara 2006. godine)

6. Druga primanja

Član 119.
Poslodavac je dužan da isplati, u skladu sa opštim aktom:
1) zaposlenom otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini tri prosečne zarade;
2) zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
3) zaposlenom naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.
Poslodavac može deci zaposlenog starosti do 15 godina života da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.
Pod prosečnom zaradom iz stava 1. tačka 1) ovog člana smatra se prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.
Članovima uže porodice, u smislu stava 1. tačka 2) ovog člana, smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Poslodavac može zaposlenima uplaćivati premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, a u cilju sprovođenja kvalitetne dodatne socijalne zaštite.

Član 120.

Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na:

1) jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć;

2) naknadu za ishranu u toku rada; (Prestala da važi dana 1. januara 2006. godine)

3) regres za korišćenje godišnjeg odmora i (Prestala da važi dana 1. januara 2006. godine)

4) druga primanja.

7. Obračun zarade i naknade zarade

Član 121.

Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade.

Uz obračun iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.

Obračun zarade, odnosno naknade zarade, iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi najdocnije do kraja meseca za prethodni mesec.

8. Evidencija zarade i naknade zarade

Član 122.

Poslodavac je dužan da vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade.

Evidencija sadrži podatke o zaradi, zaradi po odbitku poreza i doprinosa iz zarade i odbicima od zarade, za svakog zaposlenog.

Evidencija ne može da sadrži nepopunjena i brisana mesta i naknadno upisane podatke.

Evidenciju overava direktor, odnosno preduzetnik ili zaposleni koga oni ovlaste.

Evidenciju potpisuje zaposleni kome je izvršena isplata zarade, odnosno naknade zarade.

9. Zaštita zarade i naknade zarade

Član 123.

Poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravnosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog.

Na osnovu pravnosnažne odluke suda i u slučajevima utvrđenim zakonom poslodavac može zaposlenom da obustavi od zarade najviše do jedne trećine zarade, odnosno naknade zarade, ako zakonom nije drukčije određeno.

IX. POTRAŽIVANJA ZAPOSLENIH U SLUČAJU STEČAJNOG POSTUPKA

Član 124.
Pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak (u daljem tekstu: potraživanje), u skladu sa ovim zakonom, ima zaposleni koji je bio u radnom odnosu na dan pokretanja stečajnog postupka i lice koje je bilo u radnom odnosu u periodu za koji se ostvaruju prava utvrđena ovim zakonom.
Prava iz stava 1. ovog člana ostvaruju se u skladu sa ovim zakonom, ako nisu isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.
Ako su prava iz stava 1. ovog člana delimično isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak, zaposlenom pripada pravo na razliku do nivoa prava utvrđenih po ovom zakonu.

Član 125.
Zaposleni ima pravo na isplatu :
1) zarade i naknade zarade za vreme odsutnosti sa rada zbog privremene sprečenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju koju je bio dužan da isplati poslodavac u skladu sa ovim zakonom, za poslednjih devet meseci pre pokretanja stečajnog postupka;
2) naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor krivicom poslodavca, za kalendarsku godinu u kojoj je pokrenut stečajni postupak, ako je to pravo imao pre pokretanja stečajnog postupka;
3) otpremnine zbog odlaska u penziju u kalendarskoj godini u kojoj je pokrenut stečajni postupak, ako je pravo na penziju ostvario pre pokretanja stečajnog postupka;
4) naknade štete na osnovu odluke suda donete u kalendarskoj godini u kojoj je pokrenut stečajni postupak, zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, ako je ta odluka postala pravnosnažna pre pokretanja stečajnog postupka.
Zaposleni ima pravo i na uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje za isplate iz stava 1. tačka 1) ovog člana, u skladu sa propisima o obaveznom socijalnom osiguranju.

Član 126.
Zarada i naknada zarade iz člana 125. stav 1. tačka 1) ovog zakona isplaćuje se u visini minimalne zarade.
Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor iz člana 125. stav 1. tačka 2) ovog zakona isplaćuje se u visini minimalne zarade.
Otpremnina zbog odlaska u penziju iz člana 125. stav 1. tačka 3) ovog zakona isplaćuje se u visini tri prosečne zarade u privredi Republike.
Naknada štete iz člana 125. stav 1. tačka 4) ovog zakona isplaćuje se u visini naknade utvrđene odlukom suda.

Osnivanje Fonda solidarnosti

Član 127.
Za ostvarivanje prava iz člana 125. ovog zakona osniva se Fond solidarnosti (u daljem tekstu: Fond).

Delatnost Fonda je obezbeđivanje i isplata potraživanja u skladu sa ovim zakonom.
Fond ima svojstvo pravnog lica i posluje kao javna služba.
Sedište Fonda je u Beogradu.

Član 128.
Sredstva za osnivanje i početak rada Fonda obezbeđuju se u budžetu Republike Srbije.
Fond počinje sa radom danom upisa u registar, u skladu sa zakonom.
Organi Fonda

Član 129.
Organi Fonda su:
1) upravni odbor;
2) nadzorni odbor;
3) direktor.

Član 130.
Upravni odbor Fonda ima šest članova, i to: dva predstavnika Vlade, dva predstavnika reprezentativnih sindikata i dva predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca, osnovanih za teritoriju Republike Srbije.
Svaki član upravnog odbora Fonda ima svog zamenika koji ga zamenjuje u slučaju odsutnosti.
Članove upravnog odbora Fonda i njihove zamenike imenuje Vlada na period od četiri godine, i to:
1) predstavnike Vlade na predlog ministra;
2) predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca, na predlog reprezentativnih sindikata, odnosno reprezentativnih udruženja poslodavaca, članova Socijalno-ekonomskog saveta.
Upravni odbor iz reda svojih članova bira predsednika i zamenika predsednika upravnog odbora.

Član 131.
Način rada, kao i druga pitanja od značaja za rad upravnog odbora, uređuju se statutom i opštim aktom Fonda.

Član 132.
Upravni odbor:
1) donosi statut i druge opšte akte Fonda, ako ovim zakonom nije drukčije određeno;
2) donosi finansijski plan i usvaja godišnji obračun Fonda;
3) imenuje direktora Fonda;
4) obavlja druge poslove utvrđene ovim zakonom i statutom Fonda.
Vlada daje saglasnost na statut Fonda, finansijski plan i godišnji obračun Fonda i odluku o imenovanju direktora Fonda.
Upravni odbor podnosi izveštaj o poslovanju Fonda Vladi najkasnije do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu.

Član 133.
Nadzorni odbor Fonda ima tri člana, i to: jednog predstavnika Vlade, jednog predstavnika reprezentativnih sindikata i jednog predstavnika

reprezentativnih udruženja poslodavaca, osnovanih za teritoriju Republike Srbije.
Svaki član nadzornog odbora Fonda ima svog zamenika, koji ga zamenjuje u slučaju odsutnosti.
Članove nadzornog odbora Fonda i njihove zamenike imenuje Vlada na period od četiri godine, i to:
1)
predstavnika Vlade na predlog ministra;
2)
predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca, na predlog reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca, članova Socijalno-ekonomskog saveta.
Nadzorni odbor iz reda svojih članova bira predsednika i zamenika predsednika nadzornog odbora.

Član 134.
Nadzorni odbor:
1) vrši nadzor nad finansijskim poslovanjem Fonda;
2) vrši uvid u sprovođenje zakona i drugih propisa u vezi sa finansijskim poslovanjem Fonda;
3) vrši uvid u sprovođenje odluka upravnog odbora;
4) obavlja i druge poslove utvrđene ovim zakonom i statutom Fonda.
Nadzorni odbor podnosi izveštaj o finansijskom poslovanju Fonda Vladi najkasnije do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu.

Član 135.
Direktor Fonda:
1) organizuje rad i poslovanje u Fondu i odgovara za zakonitost rada u Fondu;
2) predstavlja i zastupa Fond;
3) izvršava odluke upravnog odbora Fonda;
4) donosi akt o organizaciji i sistematizaciji poslova u Fondu, uz saglasnost Vlade;
5) rukovodi radom zaposlenih u Fondu;
6) vrši i druge poslove u skladu sa ovim zakonom i statutom Fonda.

Član 136.
Administrativno-stručne poslove za Fond obavljaju zaposleni u Fondu.
Na zaposlene iz stava 1. ovog člana primenjuju se propisi o radnim odnosima u državnim organima.

Finansiranje Fonda

Član 137.
Prihodi Fonda su sredstva iz budžeta Republike Srbije i drugih izvora u skladu sa zakonom.
Sredstva Fonda koriste se u skladu sa ovim zakonom.

Član 138.
Ako se godišnjim obračunom prihoda i rashoda Fonda utvrdi da su ukupno ostvareni prihodi Fonda veći od ostvarenih rashoda, razlika sredstava uplaćuje se na račun budžeta Republike Srbije i raspoređuje za sprovođenje programa aktivne politike zapošljavanja.

Postupak za ostvarivanje prava zaposlenih

Član 139.
Postupak za ostvarivanje prava iz člana 125. ovog zakona pokreće se na zahtev zaposlenog (u daljem tekstu: zahtev).
Zahtev se podnosi Fondu u roku od 15 dana od dana dostavljanja pravnosnažne odluke kojom je utvrđeno pravo na potraživanje, u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.

Član 140.
Zahtev se podnosi na posebnom obrascu.
Uz zahtev zaposleni dostavlja:
1) ugovor o radu, odnosno drugi akt o zasnivanju radnog odnosa, a lice kome je prestao radni odnos - akt kojim je prestao radni odnos;
2) akt kojim je utvrđeno pravo na potraživanje iz člana 125. stav 1. tačka 1) ovog zakona, u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak;
3) dokaze o postojanju potraživanja iz člana 125. stav 1. tač. 2) - 4) ovog zakona.
Sadržaj obrasca iz stava 1. ovog člana i ostalu dokumentaciju koju zaposleni treba da dostavi propisuje ministar.

Član 141.
Stečajni upravnik, poslodavac i zaposleni dužni su da na zahtev Fonda, u roku od 15 dana od dana prijema zahteva, dostave sve podatke koji su od značaja za donošenje rešenja iz člana 142. ovog zakona.

Član 142.
Upravni odbor Fonda odlučuje o zahtevu rešenjem.
Protiv rešenja može se podneti žalba u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja.
O žalbi protiv rešenja odlučuje ministar, u roku od 30 dana od dana podnošenja žalbe.
Rešenje ministra je konačno i protiv njega se može pokrenuti upravni spor.

Član 143.
Prava zaposlenog na potraživanja utvrđena u članu 125. ovog zakona neotuđiva su, lična i materijalna.

Član 144.
Zaposleni gubi pravo iz člana 125. ovog zakona:
1) ako mu je potraživanje iz člana 125. ovog zakona isplaćeno najmanje u visini i za vreme određeno ovim zakonom, pre izvršenja rešenja iz člana 142. ovog zakona;
2) ako je dao neistinite podatke u vezi sa ispunjavanjem uslova za ostvarivanje prava;
3) ako nije podneo zahtev u roku iz člana 139. st. 2. i 3. ovog zakona.

Povraćaj neopravdano dobijenih sredstava

Član 145.

Fond je dužan da od zaposlenog zahteva povraćaj sredstava, isplaćenih u skladu sa čl. 125. i 126. ovog zakona, uvećanih za zakonsku zateznu kamatu i troškove postupka, ako su prava stečena na osnovu neistinitih i netačnih podataka, odnosno ako zaposleni nije obavestio Fond o činjenicama koje utiču na sticanje i ostvarivanje prava utvrđenih ovim zakonom - u roku od godinu dana od dana saznanja o činjenicama koje su osnov za povraćaj sredstava.
Zaposleni je dužan da u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahteva za povraćaj sredstava izvrši povraćaj na žiro račun Fonda.

Nadzor nad zakonitošću rada

Član 146.
Nadzor nad zakonitošću rada Fonda vrši ministarstvo nadležno za rad (u daljem tekstu: ministarstvo).

X. PRAVA ZAPOSLENIH KOD PROMENE POSLODAVCA

Član 147.
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.

Član 148.
Poslodavac prethodnik dužan je da poslodavca sledbenika potpuno i istinito obavesti o pravima i obavezama iz opšteg akta i ugovora o radu koji se prenose.

Član 149.
Poslodavac prethodnik dužan je da o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sledbenika pismenim putem obavesti zaposlene čiji se ugovor o radu prenosi.
Ako zaposleni odbije prenos ugovora o radu ili se ne izjasni u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja obaveštenja iz stava 1. ovog člana, poslodavac prethodnik može zaposlenom da otkaže ugovor o radu.

Član 150.
Poslodavac sledbenik dužan je da primenjuje opšti akt poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promene poslodavca, osim ako pre isteka tog roka:
1) istekne vreme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca prethodnika;
2) kod poslodavca sledbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor.

Član 151.
Poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik dužni su da najmanje 15 dana pre promene poslodavca, obaveste reprezentativni sindikat kod poslodavca o:
1) datumu ili predloženom datumu promene poslodavca;
2) razlozima za promenu poslodavca;

3) pravnim, ekonomskim i socijalnim posledicama promene poslodavca na položaj zaposlenih i merama za njihovo ublažavanje.
Poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik dužni su da, najmanje 15 dana pre promene poslodavca, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom, preduzmu mere u cilju ublažavanja socijalno-ekonomskih posledica na položaj zaposlenih.
Ako kod poslodavca ne postoji reprezentativni sindikat, zaposleni imaju pravo da budu neposredno obavešteni o okolnostima iz stava 1. ovog člana.

Član 152.
Odredbe čl. 147-151. ovog zakona primenjuju se i u slučaju promene vlasništva nad kapitalom privrednog društva ili drugog pravnog lica.

XI. VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 153.
Poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: program), ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, i to za najmanje:
1) 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme;
2) 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vreme;
3) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vreme.
Program je dužan da donese i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u okviru perioda od 90 dana, iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

Član 154.
Poslodavac je dužan da, pre donošenja programa, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca i republičkom organizacijom nadležnom za zapošljavanje, preduzme odgovarajuće mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

Član 155.
Program naročito sadrži:
1) razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih;
2) ukupan broj zaposlenih kod poslodavca;
3) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih koji su višak i poslove koje obavljaju;
4) kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih;
5) mere za zapošljavanje: premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme ali ne kraće od polovine punog radnog vremena i druge mere;
6) sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih;
7) rok u kome će biti otkazan ugovor o radu.

Poslodavac je dužan da predlog programa dostavi sindikatu iz člana 154. ovog zakona i republičkoj organizaciji nadležnoj za zapošljavanje, najkasnije osam dana od dana utvrđivanja predloga programa, radi davanja mišljenja.
Program donosi upravni odbor, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan upravni odbor - direktor, odnosno preduzetnik.

Član 156.
Sindikat iz člana 154. ovog zakona dužan je da dostavi mišljenje na predlog programa u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga programa.
Republička organizacija nadležna za zapošljavanje dužna je da, u roku iz stava 1. ovog člana, dostavi poslodavcu predlog mera u cilju da se spreče ili na najmanju meru smanji broj otkaza ugovora o radu, odnosno obezbedi prekvalifikacija, dokvalifikacija, samozapošljavanje i druge mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.
Poslodavac je dužan da razmotri i uzme u obzir predloge republičke organizacije nadležne za zapošljavanje i mišljenje sindikata, i da ih obavesti o svom stavu u roku od osam dana.

Član 157.
Kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih ne može da bude odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodiljskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

Član 158.
Poslodavac je dužav da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 179 tačka 9) ovog zakona, zaposlenom isplati otpremninu u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu.
Otpremnina iz stava 1. ovog člana ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu za prvih 10 godina provedenih u radnom odnosu i četvrtine zarade zaposlenog za svaku narednu navrše godinu rada u radnom odnosu preko 10 godina provedenih u radnom odnosu.

Član 159.
Zaradom u smislu člana 158. ovog zakona smatra se prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

Član 160.
Zaposleni kome poslodavac posle isplate otpremnine iz člana 158. ovog zakona otkaže ugovor o radu zbog prestanka potrebe za njegovim radom ostvaruje pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa propisima o zapošljavanju.

XII. KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE

Član 161.
Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog

lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu (u daljem tekstu: zabrana konkurencije).
Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.
Opštim aktom i ugovorom o radu utvrđuje se i teritorijalno važenje zabrane konkurencije, u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi.
Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete.

Član 162.
Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije u smislu člana 161. ovog zakona po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne može da bude duži od dve godine po prestanku radnog odnosa.
Zabrana konkurencije iz stava 1. ovog člana može se ugovoriti ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Član 163.
Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao poslodavcu, u skladu sa zakonom.
Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao.
Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim delovima.
Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.
Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje - utvrđuje poslodavac, u skladu sa opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.
Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa odredbama stava 5. ovog člana, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.
Zaposleni koji je na radu ili u vezi s radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

Član 164.
Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

XIV. UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

Član 165.
Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:
1) ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom ili ako je učinio povredu radne obaveze koja ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu;
2) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno kršenja radne discipline, ili ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre isteka roka iz člana 180. stav 1. i člana 181. stav 2. ovog zakona.

Član 166.
Zaposleni kome je određen pritvor udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

Član 167.
Udaljenje iz člana 165. ovog zakona može da traje najduže tri meseca, a po isteku tog perioda poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkaže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi iz člana 179. tač. 2) - 4) ovog zakona.

Član 168.
Za vreme privremenog udaljenja zaposlenog sa rada u smislu čl. 165. i 166. ovog zakona, zaposlenom pripada naknada zarade u visini jedne četvrtine, a ako izdržava porodicu u visini jedne trećine osnovne zarade.
Naknada zarade za vreme privremenog udaljenja sa rada u smislu člana 166. ovog zakona isplaćuje se na teret organa koji je odredio pritvor.

Član 169.
Zaposlenom za vreme privremenog udaljenja sa rada, u smislu čl. 165. i 166. ovog zakona, pripada razlika između iznosa naknade zarade primljene po osnovu člana 168. ovog zakona i punog iznosa osnovne zarade, i to:
1) ako krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravnosnažnom odlukom, ili ako pravnosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe, ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;
2) ako zaposlenom ne prestane radni odnos u smislu člana 179. tač. 2) - 4) ovog zakona.

Član 170.
Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. tač. 2) i 3) ovog zakona da, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne meru privremenog udaljenja sa rada bez naknade zarade, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos.
Mera udaljenja sa rada iz stava 1. ovog člana može da se izrekne u trajanju od jednog do tri radna dana.

XV. IZMENA UGOVORA O RADU

1. Izmena ugovorenih uslova rada

Član 171.
Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks ugovora):
1) radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
2) radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca, u skladu sa članom 173. ovog zakona;
3) radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa članom 174. ovog zakona;
4) ako je zaposlenom koji je višak obezbedio ostvarivanje prava iz člana 155. stav 1. tačka 5) ovog zakona;
5) iz člana 33. stav 1. tač. 10), 11) i 12) ovog zakona;
6) u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.
Odgovarajućim poslom u smislu stava 1. tač. 1) i 3) ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu.

Član 172.
Uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora poslodavac je dužan da zaposlenom u pisanom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi i pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude.
Zaposleni je dužan da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam radnih dana.
Smatra se da je zaposleni odbio ponudu za zaključivanje aneksa ugovora ako se ne izjasni u roku iz stava 2. ovog člana.
Ako zaposleni prihvati ponudu za zaključivanje aneksa ugovora, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog ugovora.

2. Premeštaj u drugo mesto rada

Član 173.
Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada:
1) ako je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestima van sedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela;
2) ako je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se premešta na rad manja od 50 km i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena naknada troškova prevoza u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.
Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada van slučajeva iz stava 1. ovog člana samo uz svoj pristanak.

3. Upućivanje na rad kod drugog poslodavca

Član 174.
Zaposleni može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca na odgovarajući posao ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom, dat u zakup poslovni prostor ili zaključen ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, a najduže godinu dana.

Zaposleni može, uz svoju saglasnost, u slučajevima iz stava 1. ovog člana i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca i duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje.
Zaposleni može da bude privremeno upućen u smislu stava 1. ovog člana u drugo mesto rada ako su ispunjeni uslovi iz člana 173. stav 1. tačka 2) ovog zakona.
Zaposleni sa poslodavcem kod koga je upućen na rad zaključuje ugovor o radu na određeno vreme.
Ugovorom o radu zaposlenom se ne mogu utvrditi manja prava od prava koja je imao kod poslodavca koji ga je uputio na rad.
Po isteku roka na koji je upućen na rad kod drugog poslodavca zaposleni ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca koji ga je uputio.

XVI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Razlozi za prestanak radnog odnosa

Član 175.
Radni odnos prestaje:
1) istekom roka za koji je zasnovan;
2) kad zaposleni navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
3) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
4) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
5) na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
6) smrću zaposlenog;
7) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 176.
Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca:
1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
2) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova - danom dostavljanja pravnosnažne odluke;
3) ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;
4) ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primenjivanja te mere;
5) u slučaju prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom.

2. Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 177.

Radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma poslodavca i zaposlenog.
Pre potpisivanja sporazuma, poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

3. Otkaz od strane zaposlenog

Član 178.
Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkaže ugovor o radu.
Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.
Ako zaposleni otkaže ugovor o radu zbog, od strane poslodavca učinjene povrede obaveza utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa, kao u slučaju da mu je nezakonito prestao radni odnos.

4. Otkaz od strane poslodavca

Član 179.
Poslodavac može zaposlenom da otkaže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca, i to:
1) ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
2) ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu;
3) ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca;
4) ako zaposleni učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
5) ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo ili mirovanje radnog odnosa u smislu ovog zakona;
6) ako zaposleni zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
7) ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u smislu člana 171. stav 1. tač. 1) - 4) ovog zakona;
8) ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u vezi sa članom 33. stav 1. tačka 10) ovog zakona;
9) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

Član 180.
Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 179. tač. 1) - 6) ovog zakona zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.
U upozorenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Ako postoje olakšavajuće okolnosti ili ako priroda povrede radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline nije dovoljan razlog za otkaz ugovora o radu, poslodavac može u upozorenju da zaposlenog obavesti da će mu otkazati ugovor o radu ako ponovo učini istu ili sličnu povredu, bez ponovnog upozorenja.

Član 181.
Poslodavac je dužan da upozorenje iz člana 180. ovog zakona dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član.
Sindikat je dužan da dostavi mišljenje u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja.

Član 182.
Ako otkaže ugovor o radu zaposlenom u slučaju iz člana 179. tačka 9) ovog zakona, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od šest meseci od dana prestanka radnog odnosa.
Ako pre isteka roka iz stava 1. ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

Član 183.
Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 179. ovog zakona, ne smatra se:
1) privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
2) korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
3) odsluženje ili dosluženje vojnog roka;
4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog;
5) delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa ovim zakonom;
6) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

5. Postupak u slučaju otkaza

1) Rok zastarelosti

Član 184.
Otkaz ugovora o radu iz člana 179. tač. 1), 2), 3), 5) i 6) ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom u roku od tri meseca od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od šest meseci od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.
Otkaz ugovora o radu iz člana 179. tačka 4) ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti utvrđenog zakonom za krivično delo.

2) Dostavljanje akta o otkazu ugovora o radu

Član 185.

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanom obliku, i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.
Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.
Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu belešku.
U slučaju iz stava 3. ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.
Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja osim ako ovim zakonom ili rešenjem nije određen drugi rok.
Zaposleni je dužan da narednog dana od dana prijema rešenja u pisanom obliku obavesti poslodavca ako želi da spor rešava pred arbitrom u smislu člana 194. ovog zakona.

3) Obaveza isplate zarade i naknade zarade

Član 186.
Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.
Isplatu obaveza iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

6. Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu

Član 187.
Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkaže ugovor o radu.
Zaposlenom iz stava 1. ovog člana koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme može da prestane radni odnos po isteku roka za koji je zasnovan.

Član 188.
Poslodavac ne može da otkaže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako predstavnik zaposlenih postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, i to:
1) članu saveta zaposlenih i predstavniku zaposlenih u upravnom i nadzornom odboru poslodavca;
2) predsedniku sindikata kod poslodavca;
3) imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku.
Ako predstavnik zaposlenih iz stava 1. ovog člana ne postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, poslodavac može da mu otkaže ugovor o radu.
Broj sindikalnih predstavnika koji uživaju zaštitu u smislu stava 1. tačka 3) ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sindikata sa poslodavcem, zavisno od broja članova sindikata kod poslodavca.
Poslodavac može uz saglasnost ministarstva da otkaže ugovor o radu predstavniku zaposlenih iz stava 1. ovog člana, ako odbije ponuđeni posao u smislu člana 171. stav 1. tačka 4) ovog zakona.