Ugovor o radu

Važna pitanja koja treba proveriti pre potpisivanja ugovora o radu

Ugovor o radu je pravniaktkojim se fizičko lice, zaposleni, obavezujenapružanjeusluga u vidu rada drugomfizičkomlicu, poslodavcu, komepostajepodređeni a zašta prima novčanunaknadu. U smislusvojenadređenosti, poslodavacuživa moćupravljanjakoja mu omogućuje da dajenaredbe i uputstva, da kontrolišeaktivnostizaposlenog ida ga, u slučajupotrebe, sankcioniše.

Kada se potpisujeugovor o radutrebaproveriti da li su obavljeneodređenepravneradnjevezanezazaključenjeugovora o radukao i da li je ugovorvalidan. Jednompotpisan, ugovormorabitidoslovnopoštovan.

**I Pravneradnjekojetrebaobaviti**

**Prijavazaposlenog na obaveznosocijalnoosiguranje**

Kadapočne da radi, zaposlenitreba da proveri da li je poslodavacprijavionjegovozaposlenje, tj. da li je realizovaopravnuradnju « prijavazaposlenog na obaveznosocijalnoosiguranje ».

Prijavazaposlenog na obaveznosocijalnoosiguranjedajezaposlenompravo na socijalnuzaštitu, a naročitona pokrićetroškova lečenja u slučajupovrede na radu.

Zaposlenje je mogućesamonakonpoimeničneprijavekojuobavljaposlodavackodnadležnihorganasocijalnezaštite. Prijavazaposlenog morabitiobavljenanajranijeosamdanaprenegošto zaposlenipočne da radi, a najkasnijeprvogdanastupanja zaposlenog na dužnost (članovi L 1221-10 et R. 1221-4 Zakona o radu). Prijava se obavljaprifilijaliurssaf (*Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des affaires familiales*, Organizamzapovraćajdoprinosazasocijalnoosiguranje i porodičnapitanja) nadležnojzapreduzećeiliustanovu u koje se zaposlenizapošljava. Taj koraknaročitoomogućujeregistrovanjezaposlenogpri Fondu zazdravstvenoosiguranje (*Caisse primaire d’assurance-maladie*, cpam), ili, ako je reč o zaposlenom u poljoprivredi,priUzajamnomdruštvenompoljoprivrednom fondu (*Caisse de mutualité sociale agricole*, poljoprivrednosocijalnoosiguranje, *prim. prev.*),zatimzahtevzakorišćenjeuslugazdravstveneslužbemedicine rada,kao i zahtevzaposetulekaruspecijalistimedicine rada u ciljuinformisanjao riziku po zdravlje na radnommestui prevencijetogrizika,ilizahtevzalekarskipregled o sposobnostizaobavljanjeodređenogzanimanja.

Poslodavacmora da uručizaposlenomprepisprijavena obaveznosocijalnoosiguranjeosim ako u ugovoru o radukoji je zaposlenomuručennijenaglašenoimeorganizmaprikome se priajvaobavlja (član R. 1221-9 Zakona o radu).

Ovapravnaradnjakojaprethodizaposlenjuneophodnaje jerZakon o raduzabranjujeposlodavcima da prikrivaju rad (clan L 8221-1). Poslodavackojisâm ne prijavizaposlenogizlaže se optužbizaprikrivanje rada prikrivanjemplaćeneaktivnosti, što je kažnjivo po članu L 8224-1 Zakona o radu, a zašta je zaprećenakaznaod tri godinezatvora i 45000 € globe).

*Napomena : Poslodavci koji zapošljavaju radnike po pojednostavljenoj proceduri (titre emploi service entreprise – Tese[[1]](#footnote-2), zatimček za pružanje određenih opštih usluga (Cesu) ili čekovi kojima udruženja ili fondacije plaćaju svoje zaposlene – cea) oslobođeni su od obaveze prijave zaposlenih na obavezno socijalno osiguranje.*

**Pristup fondu zazdravstvenoosiguranjepreduzeća**

Zaključenje ugovora o radu daje pravo zaposlenom na dodatno osiguranje za pokriće troškova zdravstvene zaštite. Zaposleni uživa pravo pristupa fondu svog preduzeća za pokriće troškova zdravstvene zaštite ili osiguranje u slučaju smrti, nemoćiiliinvalidnosti, što predstavlja skup usluga koje dopunjuju usluge Socijalnog osiguranja kojima se pokrivaju troškovi lečenja i nadoknade u slučaju smrti, nemoći ili invalidnosti. U trenutku zaključenja ugovora o radu poslodavac mora da dostavi zaposlenom informacije o ovom osiguranju. *(Za više informacija, konsultujte dokument o zdravstvenom osiguranju.)*

**II Validnost ugovora o radu : priroda ugovora, pravo žalbe, oblik i sadržaj**

**ugovora**

**Priroda ugovora o radu, pravo žalbe, oblik i sadržaj ugovora o radu**

Poslodavac informiše zaposlenog o suštini i obliku ugovora, koji može biti zaključen na određeno ili na neodređeno vreme. Trajanje ugovora o radu određuje njegov oblik.

* **Ugovor o radu na neodređeno vreme (cdi).**

**Ugovor zaključen bez odredbe o trajanju.**Ugovor o radu na neodređeno vreme je normalan i opšti oblik radnog odnosa (član L 1221-2 Zakona o radu).

**Pravo žalbe.** Budući da je ugovor o radu na neodređeno vreme normalan i opšti oblik radnog odnosa, poslodavac mora da predloži ovaj tip ugovora ; osim ako ne može da dokaže da mu situacija nalaže da predloži drugi tip ugovora.

**Odsustvo pisanog oblika. Ugovor o radu na neodređeno vreme nije obavezno u pisanom obliku.** Evropska instrukcija br. 91-533 od 14. oktobra 1991. nalaže **dostavljanje ugovora u pisanom obliku** svakom zaposlenom, koji god da je tip njegovog ugovora, **najkasnije dva meseca od stupanja zaposlenog na dužnost**. Ipak, francuski Zakon o radu predviđa da ugovor o radu može da bude sklopljen u obliku za koji se odluče ugovorne strane. Ministarstvo za rad smatra da je **dostavljanje platnog listića** i **prepisa prijave zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje** dovoljno za zadovoljenje ove instrukcije (Republičko ministarstvo, Službeni glasnik raspravâ u Narodnoj skupštini, 25. april 1994, str. 2079). Ako i nije obavezno po francuskom zakonodavstvu da se dostavi ugovor o radu u pisanom obliku, ipak se **snažno preporučuje** da to bude učinjeno da bi se izbegli kasniji sporovi.

**Napomena : zakon ili kolektivni ugovor mogu da nalože pisani oblik.** Pisani oblik obavezan je za neke tipove ogovora, naročito za ugovor o radu na nepuno radno vreme, ugovor o radu od kuće, ugovor sa lekarem za zaposlene preduzeća ili ustanove, ugovor o pripravništvu, ugovor o povremenom radu, ugovor sa advokatom zaposlenim u preduzeću ili ustanovi, ugovor o kvalifikovanjukroz rad, kao i za ugovor o radu na određeno vreme.

Ipak, kada je ugovor o radu na neodređeno vreme u pisanom obliku, evropska instrukcija od 14. oktobra 1991. predviđa da on mora sadržati sledeće elemente:

Identitet ugovornih strana; mesto obavljanja radnih dužnosti; naziv, hijerarhijski položaj, svojstvo ili vrstu posla ili kratakopis posla; datum početka ugovora ili radnog odnosa; trajanje plaćenih odmora i otkaznog roka za obe strane u slučaju prekida ugovora; trajanje radnog dana ili radne sedmice; iznos i periodičnost plate; navode kolektivnih ugovora i sporazuma koji određuju uslove rada.

* **Ugovor o radu na određeno vreme (cdd)**

**Ugovor sa istekom.** Ugovor o radu može sadržati jasno utvrđeni datum istek već pri zaključenju. Istek takođe može biti rezultat postizanja cilja radičije realizacije je ugovor sklopljen (član L 1221-2 Zakona o radu).

**Pravo žalbe.** Poslodavac ne može da predloži ugovor na određeno vreme osim u slučajevima izričito predviđenim zakonom (članovi L 1242-2 i L. 1242-3 Zakona o radu). Tako ugovor o radu na određeno vreme može biti zaključen samo radi **izvršenja tačno određenog i privremenog zadatka**, i samo u seldećim slučajevima:

* Zamena zaposlenog ili šefa preduzeća, privremeni porast aktivnosti, sezonski poslovi ili poslovi za koje je uobičajen ugovor na određeno vreme zbog prirode aktivnosti koja se obavlja ili koji su po prirodi privremenog karaktera, zapošljavanje inženjera ili stručnjaka da bi se realizovao određeni cilj, privremeno angažovanje da bi se podstaklo zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica kao i zapošljavanje u cilju dopune profesionalne obuke zaposlenog.

Osim u navedenim slučajevima, ugovor o radu na određeno vreme ne može biti zaključen.

Uz to, koji god da je razlog zaključenja ugovora na određeno vreme, on ne može imati ni za cilj ni kao posledicu trajno zaposlenje vezano za normalno i stalno poslovanje preduzeća (član L 1242-1 Zakona o radu).

**Oblik.** Ugovor o radu na određeno vreme sastavlja se u **pisanom obliku** (član L 1242-12 Zakona o radu). Preporučuje se provera da **ugovor o radu na određeno vreme sadrži sledeće obavezne navode**:

- Preciznu odredbu **motiva** njegovog zaključenja;

- **Ime** i **profesionalnukvalifikaciju** lica koje se zamenjuje ako je ugovor zaključen radi zamene zaposlenog;

- Tačan datum ili uslove isteka ugovora ili njegovo minimalno trajanje;

- Oznaku radnog mesta, ozanku posla koji se obavlja ili prirode aktivnosti u preduzeću u kojima zaposleni učestvuje ako je ugovor zaključen za dopunu profesionalne obuke;

- Nepotrebnost kolektivnog ugovora koji bi se inače primenjivao;

- Trajanje perioda probnog rada ako je on predviđen;

- Iznos novčane naknade za rad (uključujući nagrade i dodatke);

- Ime i adresu **dopunskogpenzionog fonda**kao i ime i adresu **osiguravajuće** kuće ako postoji ugovor sa takvim organizmom.

Primerak ugovora o radu na određeno vreme mora biti predat zaposlenom najkasnije dva radna dana od dana zaposlenja (član L. 1243-13 Zakona o radu). Nepoštovanje ovogpraviladajepravozaposlenom, na njegovzahtev i u njegovukorist, na odštetuzapreinačenjeugovora na određenovreme u ugovor na neodređenovreme, a tu odštetudodeljujesudija na računposlodavca;iznosodštetezapreinačenjeugovora koji je odredio sudija ne možebitimanjiodjednemesečne plate (član L 1245-2 Zakona o radu).

Ugovor o radu u pisanom obliku mora biti napisan na francuskom jeziku. Ako je zaposleni stranac, on može tražiti da ugovor bude preveden na njegov jezik. Oba teksta imaju pravnu težinu (član L. 1221-3).

**Detalji u sadržaju ugovora o radu: osnovne i dodatne klauzule.**

Pisanje ugovora ima za cilj da obavesti zaposlenog o osnovnim elementima ugovora o radu.

* **Osnovni stavovi i klauzule ugovora o radu.**

**Ugovorne strane.** Ugovor o radu mora sadržati identitet ugovornih strana.

Poslodavac: ime preduzeća, adresa poslovnog sedišta, registarski broj (siret), ime predstavnika preduzeća (direktor, upravnik ili direktor za ljudkse resurse).

Zaposleni: ime, datum i mesto rođenja, broj socijalnog osiguranja. Ako je zaposleni stranac poreklom iz zemlje van Evropske unije, ugovor o radu sadrži i podatke o dozvoli rada ili vizi ili boravišnoj dozvoli koja dozvoljava rad.

**Datum stupanja na snagu ugovora.** Ugovor o radu mora da ozanči datum kada zaposleni stupa na dužnost. Taj datum je polazna tačka u odnosu na koju se određuje radni staž zaposlenog, njegovo pravo na plaćene odmore i istek perioda probnog rada ako je isti predviđen.

**Kolektivni ugovor**. Naziv kolektivnog ugovora koji se primenjuje u preduzeću mora biti naveden u ugovoru o radu ili na platnim listićima. Kolektivni ugovor predstavlja zakon profesije. On određuje uslove rada u celosti, profesionalnu obuku kao i socijalnu zaštitu po profesionalnoj branši na državnom, regionalnom ili lokalnom nivou. Odredbe kolektivnog ugovora dopunjuju zakonske odredbe i odredbe ugovora o radu. Kolektivni ugovor uglavnom predviđa uslove rada povoljnije za zaposlene.

**Priroda ugovora.** Uslovi rada razlikuju se u zavisnosti od prirode ugovora. Jedna klauzula ugovora o radu određuje prirodu ugovora. Kada je ugovor o radu zaključen na određeno vreme, poslodavac mora precizno da definiše koji je, među slučajevima koje restriktivno nabraja Zakon o radu, motiv zaključenja takvog ugovora (članovi L. 1242-2 I L. 1242-3 gore citirani); ako ugovor nije sastavljen u pisanom obliku i ako ne postoji valjan motiv za zaključenje ugovora o radu na određeno vreme, taj ugovor će se smatrati zaključenim na neodređeno vreme (član L 1242-12 Zakona o radu).

**Trajanje rada.** Ugovor o radu predviđa vreme kada je zaposleni na raspolaganju poslodavcu i kada sledi njegove instrukcije bez mogućnosti da se slobodno posveti svojim ličnim poslovima. Trajanje rada ograničeno je zakonom na tačno 35 sati nedeljno (L. 3121-27). Radno vreme može, po ugovoru, da traje kraće od zakonski predviđenog trajanja radnog vremena. U tom slučaju, reč je o ugovoru na nepuno radno vreme koji mora biti u pisanom obliku (L. 3123-6). U ugovoru o radu na nepuno radno vreme mora se navesti sedmično ili nedeljno trajanje radnog vremena koje je predviđeno kao i način na koji će zaposleni biti pismeno obavešten o početku i kraju radnog vremena za svaki dan kada radi. Ugovor o radu može da predvidi mogućnost da poslodavac zatraži prekovremeni rad – dodatne radne sate ili pak dopunske radne sate u slučaju ugovora na nepuno radno vreme. Kada je reč o ugovoru o radu na određeno vreme, on takođe predviđa svojistek. Poslodavac mora da poštuje maksimalno trajanje ugovora koje nalaže zakon u zavisnosti od motiva za sklapanje ugovora na određeno vreme, osim ako maksimalno trajanje ugovora nije predviđeno kolektivnim ugovorom ili sporazumommeđu preduzećima koja pripadaju istom domenu poslovanja ili pak među reprezentativnim sindikalnim organizacijama (L. 1242-8 i L. 1242-8-1 novi). Kolektivni ugovor predviđa i rok koji mora da prođe između dva ugovora na određeno vreme (ako kolektivni ugovor to ne predviđa, zakon predviđa da taj rok mora da iznosi najmanje jednu trećinu trajanja ugovora ako je ugovor zaključen na 14 ili više dana, a polovinu ako je ugovor zaključen na period kraći od 14 dana).

Budući da je trajanje radnog vremena navedeno u ugovoru o radu, zaposleni i poslodavac dužni su da poštuju to trajanje koje ne može biti promenjeno bez saglasnosti druge ugovorne strane; osim izuzetno.

**Kvalifikacija i klasifikacija zaposlenih.** Naziv i opis radnog mesta određuju položaj zaposlenog u klasifikaciji koju predviđa kolektivni ugovor. Kolektivni ugovor predviđa minimalnu zaradu koja odgovara određenom položaju u klasifikaciji. Treba proveriti da li ti elementi odgovaraju vašim kompetencijama, kvalifikacijama i onome što je rečeno na razgovoru za posao.

**Zarada.** O zaradi načelno ugovorne strane slobodno pregovaraju. Ipak, plata ne može biti manja od minimalne zarade u Francuskoj (*salaire minimum interprofessionnel de croissance* – smic; od 1. januara 2017 minimalna zarada po satu iznosi 9,76 €, a na mesečnom nivou 1480,27 €), ili od minimalne plate koju predviđa kolektivni ugovor ako je ona veća od minimalne zarade predviđene zakonom. U slučaju ugovora na nepuno radno vreme, plata se obračunava srazmerno vremenu prisustva zaposlenog na radnom mestu poštujući minimalnu satnu stopu.

**Plaćeni odmori.** Zaposleni ima pravo na plaćene odmore po zakonskim i ugovornim odredbama koje se primenjuju u preduzeću. Član L. 3141-3 Zakona o radu predviđa dva i po radna dana na svakih mesec dana efektivnog rada kod istog poslodavca, bez prekoračenja 30 radnih dana. Kolektivni ugovor može da predvidi povoljnije uslove.

**Socijalna zaštita.** Zaposleni mora da pristupi dopunskom penzionom fondu kao i osiguranju koje se koristi u preduzeću. Nazivi organizama koji pružaju te usluge navedeni su u ugovoru o radu.

* **Najčešće dodatne klauzule ugovora o radu**

**Mesto rada i klauzula o mobilnosti.** Iako je mesto rada određeno u ugovoru o radu, ono predstavlja samo naznaku ako poslodavac nije jasno odredio da će zaposleni obavljati svoje radne dužnosti isključivo na tom mestu. Ugovor o radu može sadržati klauzulu o mobilnosti. Po toj kaluzuli zaposleni unapred prihvata promenu mesta obavljanja radnih dužnosti, o čemu odlučuje poslodavac. Klauzula o mobilnosti mora precizno da odredi geografsku zonu u kojoj se ona primenjuje, u suprotnom je ništavna.

**Probni period.** (Članovi od L. 1221-19 do L. 1221-26 i 1242-10). Ako u ugovoru nije jasno, u pisanom obliku, određen period probnog rada, smatra se da je ugovor zaključen bez perioda probnog rada. Da bi zaposlenom mogao da bude određen probni rad, kolektivni ugovor mora da pedviđa mogućnost probnog rada. U toku perioda probnog rada, svaka ugovorna strana može prekinuti ugovor o radu bez obrazloženja; ako je ugovor o radu perkinut u ovom periodu niko nikome ne duguje nikakvu odštetu. Ugovorne strane ipak moraju poštovati otkazni rok predviđen zakonom, čije trajanje zavisi od vremena koje je zaposleni proveo u preduzeću (član L. 1221-26). Odsustvo zaposlenog tokom perioda probnog rada produžava taj period onoliko dugo koliko je zaposelni bio odsutan. U okviru ugovora na neodređeno vreme, period probnog rada je dva meseca za službenike, tri meseca za šefove i visoko kvalifikovane službenike i četiri meseca za kadrove. U okviru ugovora na određeno vreme, period probnog rada računa se po stopi od jednog dana sedmično, a najduži period probnog rada može da iznosi dve sedmice za ugovore koji traju do šest meseci, a mesec dana za ugovore koji traju duže od šest meseci. Za razliku od probnog perioda u ugovoru na neodređeno vreme, probni period u ugovoru na određeno vreme ne može biti obnovljen.

**Klauzula zabrane konkurencije.** Klauzula zabrane konkurencije zabranjuje zaposlenom, po isteku njegovog ugovora o radu, da obavlja izvesne profesionalne aktivnosti koje bi mogle da štete njegovom bivšem poslodavcu. Ova klauzula mora da bude neophodna za zaštitu legitimnih interesa preduzeća, ograničena u vremenu i prostoru, mora da vodi računa o specifičnosti zanimanja zaposlenog i da sadrži obavezu za poslodavca da isplati zaposlenom novčanu kompenzaciju i to čak i ako kolektivni ugovor to ne predviđa.

**Klauzula o poslovnim ciljevima.** Deo naknade zapolenog može da varira. Da bi bila validna, ovakva klauzula mora da odredi razumne ciljeve koji su u skladu sa tržištem u smislu da moraju biti realistični i ostvarljivi, imajući u vidu ekonomsku situaciju u profesionalnom sektoru zaposlenog.

**Prekid ugovora.** Prekid ugovora o radu na određeno vreme moguć je samo u slučajevima izričito predviđenim zakonom (članovi L. 1243-1 i 1243-2: ozbiljna povreda radne obaveze ili radne discipline, viša sila, nesposobnost za rad konstatovana od strane lekara specijaliste medicine rada, saglasnost obeju ugovornih strana, potpisivanje ugovora o radu na neodređeno vreme). U okviru ugovora na neodređeno vreme, isti može prekinuti po isteku perioda probnog rada bilo koja ugovorna strana pod uslovom da ispoštuje otkazni rok određen kolektivnim ugovorom preduzeća ili zakonom, osim u slučaju teške ili ozbiljne[[2]](#footnote-3) povrede radne obaveze ili radne discipline ili u slučaju više sile.

Ugovor o radu ne može sadržati klauzule koje predviđaju ograničenje ličnih prava i individualnih i kolektivnih sloboda ako ono nije opravdano prirodom poslovnog zadatka koji treba obaviti ili srazmerno zadatom cilju (član L. 1121-1 Zakona o radu).

Budući da je lakše pregovarati o klauzulama ugovora prilikom zapošljavanja nego u toku trajanja ugovora, važno je proveriti sve klauzule koje on sadrži.

1. *Tese* je pojednostavljenaproceduraprijavezaposlenog na obaveznosocijalnoosiguranjekojumogu da koriste malapreduzeća (do 20 zaposlenih) zasvezaposelenekojigodtipradnogugovora da imaju – na određenoilineodređenovreme, ugovor o pripravništvu; ako se koristiprocedura*Tese*ugovor o radupredstavljaistovremeno i prijavuzaposlenog na obaveznosocijalnoosiguranje. [↑](#footnote-ref-2)
2. U francuskom zakonodavstvu postoje četiri vrste povrede radne obaveze ili discipline: lakša, obična, ozbiljna i teška povreda radne obaveze ili discipline (*prim. prev.*) [↑](#footnote-ref-3)