

Запосленом се у писменом облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку. (Овакви захтеви у погледу садржине акта послодавца не важе за понуду анекса уговора о раду.)

Заштита појединачних права. Општим актом и уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог. Спорна питања решава арбитар којег споразумом одређују стране у спору (запослени и послодавац) из реда стручњака у области која је предмет спора. Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог. За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рокови застарелости потраживања из радног односа. Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

17. Рад ван радног односа.

Рад може да се обавља и тако што лице које ради није у радном односу. Оно и тада стиче радноправни статус који му обезбеђује одређена права и обавезе.

Привремени и повремени послови. Привремени послови су краткотрајни континуирани послови (сетва, жетва и слично.), а повремени послови су краткотрајни послови који се не обављају у континуитету, већ с времена на време (одржавање реда на спортским приредбама и слично.). Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи, у писменом облику, уговор о обављању привремених и повремених послова са: 1) незапосленим лицем; 2) запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена; 3) корисником старосне пензије. Такође, послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге и које није старије од 30 година.

Уговор о делу. Послодавац може са одређеним лицем да закључи, у писменом облику, уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла. Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању. Послодавац може, у писменом облику, да закључи уговор о стручном оспособљавању и усавршавању: 1) са незапосленим лицем, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци; 2) са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације. Послодавац може лицу са којим је закључио овакав уговор да обезбеди новчану накнаду (она се не сматра зарадом), као и друга права по основу рада.

Допунски рад. Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи, у писменом облику, уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена. Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада (радно време, одмори и друго).

18. Организације запослених и послодаваца.