

који не може бити краћи од осам радних дана, и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора. Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац. Ако се запослени у том року не изјасни о понуди, сматра се да је одбио понуду за закључивање анекса уговора. Ако запослени прихвати или одбије анекс, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост анекса, односно измењеног уговора о раду.

Премештај у друго место рада. Овде је реч о премештају у друго географско место, кад се запослени премешта у филијалу, експозитуру или другу издвојену организациону јединицу истог послодавца. Запослени може да буде премештен у друго место рада: 1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела; 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Ван наведених случајева, запослени може да буде премештен у друго место рада само ако на то пристане.

Упућивање на рад код другог послодавца има привремени карактер. Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, ако је дат у закуп пословни простор у коме је запослени радио (а купац има потребу за запосленима који су у њему радили) или ако је послодавац закључио уговор о пословној сарадњи (а његов партнер искаже потребу за ороченим преузимањем одређеног броја запослених), и то док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана. У сваком од ових случајева, послови на које се запослени упућује морају одговарати врсти и степену његове стручне спреме. Запослени може, уз своју сагласност, у свим наведеним случајевима и у другим случајевима, утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање. Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време. По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

15. Престанак радног односа.

Разлози за престанак радног односа одређени су законом, па радни однос може престати само ако су за то испуњени прописани услови. Радни однос престаје: 1) истеком рока за који је заснован (по овом основу престаје радни однос на одређено време); 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју; 3) споразумом између запосленог и послодавца; 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог; 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота; 6) смрћу запосленог; 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца (по сили закона): 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности; 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке; 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне; 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере; 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа. Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог. Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писменим путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај