

живота и здравља на раду; 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду; 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат, од представника кога одреде запослени.

Заједничка обавеза за послодавца и запосленог јесте обавеза да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду.

4. Забрана дискриминације.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство. Дискриминација је забрањена у односу на: 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2) услове рада и сва права из радног односа; 3) образовање, оспособљавање и усавршавање; 4) напредовање на послу; 5) отказ уговора о раду. Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација ништаве су.

Забрањено је и узнемиравање као вид забране дискриминације. Закон о раду разликује опште узнемиравање (нежељено понашање узроковано неким од основа дискриминације којим се вређа достојанство запосленог или лица које тражи запослење) и сексуално узнемиравање (понашање којим се вређа достојанство запосленог или лица које тражи запослење у сфери полног живота).

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа дискриминације представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Жртва дискриминације има право да пред надлежним судом покрене поступак за накнаду штете, у складу са законом, на основу члана 23. Закона о раду. Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршена дискриминација у смислу овог закона, терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију је на туженом.

5. Заснивање радног односа.

Услови за заснивање радног односа. Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник). Лице са навршених 15 година живота, и поред тога што је малолетно, ступањем у радни однос стиче сва права и преузима све обавезе из радног односа.

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца. За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом. Правилник доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодаваца. Обавеза доношења правилника не односи се на послодавца који има 10 и мање запослених.

Услови за заснивање радног односа са лицем млађим од 18 година. Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом. Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се потврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.