

da se definišu kolektivnim ugovorom. Zaposleni ima pravo da traži od poslodavca potvrdu o datumu zasnivanja i prestanka radnog odnosa, kao i o vrsti i opisu poslova koje je radio, ocenu ponašanja i rezultate rada kao dokaz o radnom iskustvu.

Pravilo iz člana 191, st. 1 u pogledu pravnih posledica nezakonitog prestanka radnog odnosa, odnosno na vraćanje na posao (reintegraciju), naknadu štete i uplatu doprinosa, preformulisano je kako bi se izbeglo sporno tumačenje ove odredbe u pogledu vraćanja zaposlenog na rad. Naime, ranije rešenje ako sud donese pravosnažnu odluku kojom je utvrđeno da je zaposlenom nezakonito prestao radni odnos, dopuštalo je da zaposleni prvo u sudskom postupku dokaže nezakonitost otkaza, a zatim u odvojenoj parnici zahteva vraćanje na posao što je nerazumno dugo moglo da traje, dok poslodavac u međuvremenu zaposli drugo lice na to radno mesto.

Sadašnjim rešenjem, zaposleni mora odmah da se izjasni kada podnosi tužbu radi poništaja otkaza da li želi vraćanje na posao ili ne. Ako podnese tužbu po pravosnažnosti odluke o otkazu, tužba će biti odbačena.

Stav 7 istog člana takođe je novina ZOR, koja je povoljnije za poslodavce pošto predviđa da sud može da odbije zahtev zaposlenog za vraćanje na rad kada u toku postupka utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa. Ako sud odbije zahtev za vraćanje na posao on će na ime naknade štete dosuditi zaposlenom iznos do šest zarada zaposlenog.

Po mišljenju sindikata ne može se jednim materijalnim pravom, pa makar to bio i sistemski zakon kao što je Zakon o radu, omogućiti poslodavcu da samo na osnovu odluke sudske vlasti otpusti radnika iako je sud ustanovio da je poslodavac pogrešio u proceduri. Naime, po tom mišljenju, ako su određene radnje meritor-nom odlukom suda utvrđene kao nezakonite mora se primeniti načelo *restitutio in integrum*, odnosno vraćanje zaposlenog na posao, to jest povraćaj u pređašnje stanje.

Ukazuje se i na mogućnost da poslodavac namerno načini propust u postupku i da zaposleni ostvari samo naknadu u iznosu do šest zarada a ne bude vraćen na posao.

Zakon propisuje i posebnu zaštitu od otkaza ugovora o radu pojedinim kategorijama zaposlenih, i to za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta (čl. 187). U ovu kategoriju Zakon stavlja i predstavnike zaposlenih za vreme obavljanja funkcije, ako predstavnik zaposlenih postupi u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. Poslodavac je obavezan da snosi teret dokazivanja da do otkaza ugovora o radu zaposlenog nije došlo zbog aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima. (čl. 188). Prema starom rešenju poslodavac nije mogao da stavi u nepovoljan položaj samo predstavnika zaposlenih a prema novom rešenju to se odnosi na sve zaposlene, ako je razlog njihov status ili aktivnost u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstvo u sindikatu ili učešće u sindikalnim aktivnostima. Ovo rešenje je u skladu s Konvencijom MOR br. 135 o zaštitama i olakšicama koje se pružaju predstavnicima radnika u preduzeću.