

IVONA DIMITRIJEVIĆ

---

# PRACOVNÁ ZMLUVA

**Prekladateľská agentúra *OVERA I PREVODI***

**Ivona Dimitrijević  
úradná prekladateľka  
súdna tlmočníčka  
projektová manažérka  
[www.overaiprevodi.rs](http://www.overaiprevodi.rs)**

[ivonadimitrijevic@yahoo.com](mailto:ivonadimitrijevic@yahoo.com)

IVONA DIMITRIJEVIĆ

---

# PRACOVNÁ ZMLUVA

**Preklad**

**z jazyka srbského do jazyka slovenského**

**Pozri si aj video záznam**

**Sémantická a prekladateľská analýza**

[ivonadimitrijevic@yahoo.com](mailto:ivonadimitrijevic@yahoo.com)

**PREKLADATEĽSKÁ AGENTÚRA OVERA I PREVODI**

**T: +381 64 193 51 62**

**e-mail: ivonadimitrijevic@yahoo.com**

**web: www.overaiprevodi.rs**

<b>Ugovor o radu</b>	<b>Pracovná zmluva</b>
<b>Šta mora da sadrži ugovor o radu?</b>	<b>Čo pracovná zmluva musí obsahovať?</b>
Da bi ugovor o radu bio punovažan potrebno je: <ul style="list-style-type: none"><li>• da ga zaključe zaposleni i poslodavac (direktor ili osoba koju je poslodavac ovlastio za potpisivanje ugovora);</li><li>• da bude u pisanoj formi;</li><li>• da se zaključi pre stupanja zaposlenog na rad.</li></ul>	Na právoplatnosť pracovnej zmluvy je potrebné: <ul style="list-style-type: none"><li>• aby ju uzavreli zamestnanec a zamestnávateľ (riaditeľ alebo zamestnávateľom poverená osoba podpísať zmluvu);</li><li>• aby bola v písomnej forme;</li><li>• aby bola uzavretá pred nastúpením zamestnanca do práce.</li></ul>
Sačinjava se u najmanje 3 (tri) primerka od kojih dva zadržava poslodavac a jedan zaposleni. Obaveza je poslodavca da u mestu rada drži najmanje jedan primerak ugovora o radu. Ukoliko u mestu rada zaposlenog ne postoje uslovi za čuvanje ugovora o radu, ugovor o radu se može čuvati u sedištu poslodavca ili drugim poslovnim prostorijama.	Vyhotovuje sa najmenej v 3 (troch) vyhotoveniach z ktorých si dve ponecháva zamestnávateľ a jedno zamestnanec. Je povinnosťou zamestnávateľa uchovať aspoň jedno vyhotovenie pracovnej zmluvy na mieste výkonu práce. Ak neexistujú podmienky na uchovanie pracovnej zmluvy na pracovisku zamestnanca, pracovná zmluva sa môže uchovať v sídle zamestnávateľa alebo v iných obchodných priestoroch.
Koje elemente ugovor o radu mora da sadrži	Aké prvky musí obsahovať pracovná zmluva
<ul style="list-style-type: none"><li>• naziv i sedište poslodavca;</li><li>• lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;</li><li>• vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;</li><li>• naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;</li><li>• mesto rada;</li><li>• vrstu radnog odnosa (na određeno ili neodređeno vreme);</li><li>• ako je radni odnos na određeno vreme, mora se ugovoriti trajanje ugovora o radu na određeno vreme i navesti osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;</li><li>• dan početka rada;</li><li>• radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno) ;</li><li>• novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• názov a sídlo zamestnávateľa;</li><li>• osobné meno zamestnanca, bydlisko, respektíve pobyt zamestnanca;</li><li>• druh a stupeň odbornej prípravy, respektíve vzdelanie zamestnanca, ktoré sú podmienkou vykonávania práce na ktorú sa uzatvára pracovná zmluva;</li><li>• názov a náplň práce, ktorú zamestnanec má vykonávať;</li><li>• pracovisko (<i>miesto práce</i>) ;</li><li>• druh pracovného pomeru (na dobu určitú alebo neurčitú) ;</li><li>• ak je pracovný pomer na dobu určitú musí sa dohodnúť doba trvania pracovnej zmluvy na dobu určitú a musí sa uviesť základ založenia pracovného pomeru na dobu určitú;</li><li>• dátum začiatku výkonu práce;</li><li>• pracovný čas (na plný úväzok, čiastočný alebo skrátený úväzok) ;</li><li>• peňažná čiastka základného platu ku dňu uzavretia pracovnej zmluvy.</li></ul>

**Ivona Dimitrijević, PR**

**Prevodilačka radionica OVERA I PREVODI; DIČ: 107454342; IČO: 6275001**

OTP banka: 275-0010881601491-41



**PREKLADATEĽSKÁ AGENTÚRA OVERA I PREVODI**

**T: +381 64 193 51 62**

**e-mail: ivonadimitrijevic@yahoo.com**

**web: www.overaiprevodi.rs**

Postoje elementi koje ugovor o radu može ali ne mora da sadrži (ako su utvrđeni zakonom ili kolektivnim ugovorom):	Existuju prvk, ktoré pracovná zmluva môže ale nemusí obsahovať (ak sú tieto prvk stanovené zakonom alebo kolektívnu zmluvou):
<ul style="list-style-type: none"><li>• elementi za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;</li><li>• rokovi za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;</li><li>• trajanje dnevno i nedeljno radno vreme</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• prvk na stanovenie základnej mzdy, výkonu práce, náhrady mzdy, zvýšenia mzdy a ďalšie zamestnanecké príjmy;</li><li>• lehoty na vyplatenie mzdy a iných príjmov na ktoré zamestnanec má nárok;</li><li>• dĺžka denného a týždenného pracovného času</li></ul>
<b>Koja su prava zaposlenog iz radnog odnosa?</b>	<b>Aké sú práva zamestnancov z pracovného pomeru?</b>
Osnovna prava zaposlenog iz radnog odnosa su:	Základné práva zamestnanca z pracovného pomeru sú:
<ul style="list-style-type: none"><li>• pravo na odgovarajuću zaradu (kao i pravo na naknadu zarade i uvećanu zaradu)</li><li>• pravo na materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti (novčana nadoknada)</li><li>• pravo na odsustvovanje sa rada u slučaju bolesti i naknadu zarade za te dane</li><li>• prava u slučaju smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti</li><li>• pravo na godišnji odmor i druga odsustva</li><li>• pravo na plaćen prekovremeni rad i rad noću</li><li>• pravo na zaštitu na radu, zdravstvenu zaštitu i dr.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• právo na primeranú mzdu (ako aj právo na náhradu mzdy a zvýšenie mzdy)</li><li>• právo na materiálne zabezpečenie počas dočasnej nezamestnanosti (peňažná náhrada[kompenzácia])</li><li>• právo na neprítomnosť v práci v prípade choroby a náhrada mzdy za tieto dni</li><li>• práva v prípade zníženia alebo straty pracovnej schopnosti [kapacity] a staroby</li><li>• právo na dovolenku a ďalšie neprítomnosti</li><li>• právo na platenú prácu nadčas a nočnú prácu</li><li>• právo na ochranu pri práci, zdravotnú starostlivosť a iné.</li></ul>
<b>Početak rada i stupanje zaposlenog na rad</b>	<b>Začiatok [výkonu] práce a nástup zamestnanca do práce</b>
Ugovor se zaključuje pre nego što zaposleni stupi na rad i u njemu je naveden dan početka rada.	Zmluva sa uzatvára pred nástupom zamestnanca do práce [ <i>najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce</i> ] a v nej sa uvádza deň začatia [výkonu] práce.
Ako zaposleni ne stupi na rad danom koji je utvrđen ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos.  Izuzetak je ukoliko je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako su se poslodavac i zaposleni drugačije dogovorili.  Tada će zaposleni stupiti na rad u novom terminu koji mu odredi poslodavac, zavisno od uzroka sprečenosti da počne sa radom.	Ak zamestnanec nenastúpi do práce ku dňu stanovenému v pracovnej zmluve, pracovný pomer sa nepovažuje založeným.  Výnimkou je, ak nemôže nastúpiť do práce z opodstatnených dôvodov alebo ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodli inak.  Vtedy zamestnanec nastúpi do práce ku novému termínu určenom zamestnávateľom v závislosti od príčiny neschopnosti začať pracovať.
<b>Šta ako zaposleni stupi na rad bez zaključenog ugovora?</b>	<b>Čo keď zamestnanec nastúpi do práce bez uzavretej zmluvy?</b>

Ivona Dimitrijević, PR

Prevodilačka radionica OVERA I PREVODI; DIČ: 107454342; IČO: 6275001

OTP banka: 275-0010881601491-41



**PREKLADATEĽSKÁ AGENTÚRA OVERA I PREVODI**

**T: +381 64 193 51 62**

**e-mail: ivonadimitrijevic@yahoo.com**

**web: www.overaiprevodi.rs**

Zakon o radu posebno štiti zaposlenog u slučaju nepoštovanja predviđene forme ugovora o radu.

Tako ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u pisanoj formi, a zaposleni stupi na rad – smatraće se da je zaposleni zasnovao radni odnos sa poslodavcem na neodređeno vreme danom stupanja na rad (bez obzira na to da li između poslodavca i zaposlenog postoji neki raniji usmeni ili drugi neformalni dogovor o zasnivanju radnog odnosa, koji bi predviđao nešto drugo.)

Zákonník práce osobitne chráni zamestnanca v prípade nedodržania predpísanej formy pracovnej zmluvy.

Ak teda zamestnávateľ neuzatvorí pracovnú zmluvu so zamestnancom písomne a zamestnanec nastúpi do práce – pokladá sa, že zamestnanec nadviazal pracovný pomer so zamestnávateľom na dobu neurčitú ku dňu nástupu do práce (bez ohľadu na to, či medzi zamestnávateľom a zamestnancom existuje [nejaká] predchádzajúca ústna alebo iná neformálna dohoda o nadviazaní pracovného pomeru, ktorý by ustanovoval niečo iné.)

<b>Vrste ugovora o radu</b>	<b>Druhy pracovných zmlúv</b>
<p>Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme.</p> <p>Ugovor o radu u kome nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vreme.</p> <p>Dakle, u slučaju propusta poslodavca da navede na koji se vremenski period zaključuje ugovor, zakon „pretpostavlja“ da zaposleni ima zasnovan radni odnos na neodređeno vreme, što svakako ide u korist zaposlenog.</p>	<p>Pracovnú zmluvu je možné uzavrieť na dobu neurčitú alebo na dobu určitú.</p> <p>Pracovná zmluva v ktorej dĺžka pracovnej zmluvy nie je ustanovená, považuje sa za pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.</p> <p>Preto v prípade, že zamestnávateľ neuvedie dobu [časové obdobie] na ktorú sa zmluva uzatvára, zákon „predpokladá“, že zamestnanec má ustanovený pracovný pomer na dobu neurčitú, čo je pre zamestnanca určite prínosom.</p>
<b>Koji su uslovi za zaključenje ugovora o radu?</b>	<b>Aké sú podmienky na uzavretie pracovnej zmluvy?</b>
<p>Poslodavac je dužan da, pre zaključivanja ugovora o radu, kandidata obavesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa.</p> <p>Radni odnos može da se zasnuje sa osobom koja ima najmanje 15 godina života i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima.</p> <p>Radni odnos sa maloletnikom može da se zasnuje uz pisanu saglasnost roditelja (usvojioca ili staraoca) pod uslovom da takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje.</p>	<p>Zamestnávateľ je pred uzavretím pracovnej zmluvy uchádzačovi o prácu povinný oznámiť pracovné podmienky, práva a povinnosti z pracovného pomeru.</p> <p>Pracovný pomer sa môže nadviazať s osobou, ktorá má najmenej 15 rokov a spĺňa iné pracovné podmienky pri určitých zamestnaniach.</p> <p>Pracovný pomer s maloletou osobou sa môže nadviazať na základe písomného súhlasu rodiča (osvojiteľa alebo opatrovníka) za predpokladu, že takáto práca neohrozí jeho zdravie, mrav a vzdelanie.</p>
<b>Prilikom zasnivanja radnog odnosa zaposleni dostavlja poslodavcu:</b>	<b>Zamestnanec pri založení pracovného pomeru predkladá zamestnávateľovi:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• fotokopiju lične karte;</li><li>• dokaze o ispunjenosti uslova za rad na određenom radnom mestu u pogledu vrste i stepena stručne spreme i posebnih znanja i veština (fotokopiju diplome o završenoj</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• fotokópiu občianskeho preukazu;</li><li>• dôkazy o splnení pracovných podmienok na určitom pracovisku v súvislosti s druhom a úrovňou odbornej prípravy a osobitných vedomostí a zručností (fotokópia diplomu o ukončení školy, osobitné certifikáty a licencie,</li></ul>

**Ivona Dimitrijević, PR**

**Prevodilačka radionica OVERA I PREVODI; DIČ: 107454342; IČO: 6275001**

OTP banka: 275-0010881601491-41



**PREKLADATEĽSKÁ AGENTÚRA OVERA I PREVODI**

**T: +381 64 193 51 62**

**e-mail: ivonadimitrijevic@yahoo.com**

**web: www.overaiprevodi.rs**

<p>školi, posebne sertifikate i licence ako se to zahteva za rad na određenom mestu) ;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• druge dokaze o ispunjenosti posebnih uslova za rad na određenim poslovima (sanitarna knjižica, izveštaj lekara i sl.).</li></ul>	<p>ak sa to vyžaduje pri práci na určitom pracovisku) ;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ďalšie dôkazy o splnení osobitných pracovných podmienok na určitých pracoviskách (sanitárny preukaz, lekárska správa, atď.).</li></ul>
<p><b>Datum početka rada je vrlo bitan, jer:</b></p>	<p><b>Dátum začiatku [nástupu do] práce je veľmi dôležitý, pretože:</b></p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• od tog dana počinju da teku prava, obaveze i odgovornosti koje proističu iz radnog odnosa;</li><li>• je to dan početka osiguranja zaposlenog kod nadležnog fonda za socijalno osiguranje.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• od toho dňa začnú plynúť práva, povinnosti a zodpovednosti, ktoré vyplývajú z pracovného pomeru;</li><li>• je to deň začiatku poistenia zamestnanca pri príslušnom fonde sociálneho poistenia.</li></ul>
<p>Poslodavac je dužan da prijavu zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje izvrši pre stupanja na rad. Prijava se vrši elektronskim putem, preko Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja.</p>	<p>Zamestnávateľ je povinný zaregistrovať zamestnanca na povinné sociálne poistenie pred nástupom [zamestnanca] do práce. Prihláška sa predkladá elektronicky, prostredníctvom Centrálného registra povinného sociálneho poistenia.</p>
<p>Zaposleni treba da dobije kopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje (M obrazac) i zdravstvenu knjižicu (karticu).</p>	<p>Zamestnanec má dostať kópiu prihlášky na povinné sociálne poistenie (<i>M tlačivo</i>) a zdravotný preukaz (<i>kartu</i>).</p>
<p>Obavezno socijalno osiguranje obuhvata: penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti.</p>	<p>Povinné sociálne poistenie zahŕňa: dôchodkové a invalidné poistenie, zdravotné poistenie a poistenie v nezamestnanosti.</p>
<p>Time zaposleni ostvaruje pravo na zaštitu kada nastupe određeni slučajevi (kada ode u penziju, ukoliko se razboli, ukoliko ostane bez posla).Bilo bi dobro da kod poslodavca postoji osoba koja će zaposlenom objasniti koja su njegova prava i obaveze koje proističu iz radnog odnosa.</p>	<p>Zamestnanec týmto uplatňuje právo na ochranu, keď nastanú určité prípady (keď odchádza do dôchodku, ak ochorie, ak stratí zamestnanie). Bolo by dobré mať u zamestnávateľa osobu, ktorá mu vysvetlí, aké práva a povinnosti vyplývajú z pracovného pomeru.</p>
<p>Isto tako, ako se zaključuje neki drugi ugovor van radnog odnosa (recimo ugovor o privremenim i povremenim poslovima), bitno je da radno angažovani bude upoznat sa svojim pravima, jer njegov status nije isti kao status zaposlenog. Na taj način bi se izbegli eventualni nesporazumi ili pogrešna očekivanja.</p>	<p>Taktiež, ak sa uzatvára ďalšia pracovná zmluva mimo pracovného pomeru (napríklad zmluva o dočasnom a príležitostnom zamestnaní) je dôležité, aby si pracovne angažovaný bol vedomý svojich práv, pretože jeho postavenie nie je rovnaké ako postavenie zamestnanca. Týmto spôsobom by sa predišlo možným nedorozumeniam alebo nesprávnym očakávaniam.</p>

Ivona Dimitrijević, PR

Prevodilačka radionica OVERA I PREVODI; DIČ: 107454342; IČO: 6275001

OTP banka: 275-0010881601491-41



ŠTA?

## PREVODILAČKE USLUGE

Prevod složene i obimne dokumentacije iz različitih sektora jedne kompanije



KO?

Sudski prevodilac sa svojim kolegama posvećeni jednom klijentu i specijalizovani za industriju klijenta



ZAŠTO?

Vi birate tim prevodilaca posvećen jednom projektu što obezbeđuje standardizaciju termina i ujednačenost finalnog prevoda

Ivona Dimitrijević  
projektni menadžer i sudski tumač

OVERA I PREVODI  
T: +381 64 193 51 62  
ivonadimitrijevic@yahoo.com  
www.overaiprevodi.rs

**UNAJMITE SOPSTVENI TIM I UŠTEDITE!**

**MI RADIMO ZAJEDNO!**





**Ivona Dimitrijević**

**sudski prevodilac  
projektni menadžer u  
OVERA I PREVODI**

**+381 64 193 51 62**

**ivonadimitrijevic@yahoo.com**

**www.overaiprevodi.rs**



**Ivona Dimitrijević**

**úradná prekladateľka  
súdna tlmočníčka  
projektová manažérka v  
OVERA I PREVODI**

**+381 64 193 51 62**

**ivonadimitrijevic@yahoo.com**

**www.overaiprevodi.rs**

