

Član 122.

Ako se naknada štete ne ostvari na način iz člana 94 Kolektivnog ugovora, o šteti odlučuje nadležni sud.

Član 123.

Zaposleni koji je u radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio Poslodavac, dužan je da Poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

Član 124.

Ako zaposleni ne naknadi štetu po konačnoj odluci, Poslodavac će protiv zaposlenog pokrenuti postupak pred nadležnim sudom.

IX PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 125.

Zaposlenom može prestati radni odnos u slučajevima pod uslovima i na način utvrđen zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 126.

Zaposlenom može prestati radni odnos:

1. Po sili zakona,
2. Sporazumom između zaposlenog i poslodavca
3. Otkazom ugovora o radu od strane zaposlenog ili poslodavca

Član 127.

Zaposlenom prestaje radni odnos po sili zakona kada se steknu Zakonom propisani uslovi.

Član 128.

Radni odnos prestaje sporazumom poslodavca i zaposlenog. Sporazum iz st.1 ovog člana zaključuje se u pisanoj formi.

Član 129.

Radni odnos, odnosno ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog. Otkaz ugovora o radu zaposleni je dužan da dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Član 130.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom iz razloga i na način propisan Zakonom o radu, opštim i granskim kolektivnim ugovorom.

Član 131.

Vrijeme za koje zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu ne može biti kraće od 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa.