

ЗАКОН

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ

Члан 1.

У Закону о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), у члану 2. додаје се нови став 3. који гласи:

„Одредбе овог закона примењују се и на запослене код послодаваца у области саобраћаја, ако посебним прописом није друкчије одређено.”

Досадашњи став 3. постаје став 4.

Члан 2.

У члану 3. став 3. реч: „вољи” замењује се речју: „вери”.

После става 3. додају се нови ст. 4. и 5. који гласе:

„У случају из става 2. тачка 3) овог члана, послодавац је дужан да правилник о раду достави репрезентативном синдикату у року од седам дана од дана његовог ступања на снагу.

Послодавац који не прихвати иницијативу репрезентативног синдиката за приступање преговорима за закључење колективног уговора, не може правилником о раду да уреди права и обавезе из радног односа.”

Досадашњи став 4. који постаје став 6. мења се и гласи:

„Правилник о раду доноси надлежни орган код послодавца, утврђен законом, односно оснивачким или другим општим актом послодавца, а код послодавца који нема својство правног лица доноси овлашћено лице у складу са законом.”

После става 6. додаје се став 7. који гласи:

„Правилник о раду јавног предузећа и друштва капитала чији је оснивач република, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: јавно предузеће) и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, доноси се уз претходну сагласност оснивача.”

Досадашњи став 5. постаје став 8.

Члан 3.

У члану 12. став 1. речи: „заштиту живота и здравља на раду” замењују се речима: „здравље на раду”, после речи „интегритета” додају се запета и речи: „достојанство личности”, а после речи: „општим актом” додају се запета и речи: „односно уговором о раду”.

У ставу 4. речи: „запослени инвалид” замењују се речима: „запослена особа са инвалидитетом”, а на крају става додају се запета и речи: „у складу са законом”.

Члан 4.

У члану 22. став 2. речи: „инвалидних лица” замењују се речима: „особа са инвалидитетом”.

Члан 5.

У члану 23. после речи: „штете” додају се речи: „од послодавца”.

Додаје се став 2. који гласи:

„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.”

Члан 6.

У члану 24. ст. 2. и 3. мењају се и гласе:

„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.”

После става 3. додаје се нови став 4. који гласи:

„Правилник доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.”

У досадашњем ставу 4. који постаје став 5. реч: „пет” замењује се бројем: „10”.

Члан 7.

У члану 28. речи: „Инвалидна лица заснивају” замењују се речима: „Особа са инвалидитетом заснива”.

Члан 8.

У члану 30. ст. 3. и 4. мењају се и гласе:

„Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.”

После става 4. додаје се став 5. који гласи:

„Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте.”

Члан 9.

Члан 33. мења се и гласи:

„Члан 33.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;

- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11–13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.”

Члан 10.

Члан 35. мења се и гласи:

„Члан 35.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.”

Члан 11.

У члану 36. став 1. мења се и гласи:

„Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.”

Став 3. мења се и гласи:

„Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.”

Члан 12.

Члан 37. мења се и гласи:

„Члан 37.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дужи од 36 месеци;

5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1–3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.”

Члан 13.

У члану 38. став 1. речи: „за које су прописани посебни услови рада” замењују се речима: „са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом”.

У ставу 2. на крају става додају се запета и речи: „у складу са законом”.

Члан 14.

Члан 40. мења се и гласи:

„Члан 40.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Колективним уговором уређује се сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.”

Члан 15.

Члан 42. мења се и гласи:

„Члан 42.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 33. овог закона, садржи и:

- 1) трајање радног времена према нормативима рада;
- 2) начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
- 3) средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
- 4) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
- 5) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- 6) друга права и обавезе.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Одредбе овог закона о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на уговор о раду из става 1. овог члана, ако друкчије није одређено општим актом или уговором о раду.

Количина и рокови за извршење послова који се обављају по основу уговора из става 1. овог члана не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и општим актом.”

Члан 16.

Члан 43. брише се.

Члан 17.

У члану 45. после става 6. додаје се став 7. који гласи:

„Уговор из става 1. овог члана не може да се закључи са супружником, крвним сродником у правој линији без обзира на степен сродства и у побочној линији до другог степена сродства и са тазбинским сродником до другог степена сродства.”

Члан 18.

Члан 46. брише се.

Члан 19.

У члану 48. став 1. после речи: „директор” додају се запета и речи: „односно други законски заступник послодавца (у даљем тексту: директор)”.

У ставу 5. речи: „која има карактер зараде” бришу се.

Став 6. мења се и гласи:

„Уговор из ст. 2. и 4. овог члана са директором закључује у име послодавца надлежни орган утврђен законом или општим актом послодавца.”

Члан 20.

Назив одељка 1. изнад члана 50. и члан 50. мењају се и гласе:

„1. Појам радног времена

Члан 50.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, општим актом или уговором о раду.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.”

Члан 21.

Назив одељка 2. изнад члана 51. и члан 51. мењају се и гласе:

„2. Пуно и непуно радно време

Члан 51.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако овим законом није друкчије одређено.

Општим актом може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Непуно радно време, у смислу овог закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.”

Члан 22.

У члану 53. став 2. запета се замењује тачком, а речи до краја става бришу се.

После става 2. додају се ст. 3. и 4. који гласе:

„Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 52. овог закона не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.”

Члан 23.

У члану 55. став 1. после речи: „траје” додају се запета и речи: „по правилу,”.

После става 3. додају се ст. 4. и 5. који гласе:

„Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева – радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).”

Члан 24.

Члан 56. мења се и гласи:

„Члан 56.

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Код послодавца код кога је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.”

Члан 25.

У члану 57. став 2. реч: „пуног” замењује се речју: „уговореног”, а после речи: „времена” додаје се реч: „запосленог”.

После става 2. додају се нови ст. 3. и 4. који гласе:

„Колективним уговором може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.”

Досадашњи став 3. постаје став 5.

Члан 26.

Члан 59. брише се.

Члан 27.

Члан 61. мења се и гласи:

„Члан 61.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.”

Члан 28.

У члану 63. додају се нови ст. 1. и 2. који гласе:

„Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.”

У досадашњем ставу 1. који постаје став 3. после речи: „сменама” додају се речи: „које укључују ноћни рад”.

Досадашњи став 2. постаје став 4.

Члан 29.

У члану 64. став 1. речи: „пуно радно време” замењују се речима: „најмање шест часова дневно”.

У ставу 3. речи: „пуног радног времена, а најмање” бришу се.

Члан 30.

У члану 66. речи: „између два узастопна радна дана” бришу се, а после речи: „непрекидно” додају се речи: „у оквиру 24 часа”.

Додаје се став 2. који гласи:

„Запослени који ради у смислу члана 57. овог закона има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.”

Члан 31.

У члану 67. став 1. на крају става брише се тачка и додају речи: „којем се додаје време одмора из члана 66. овог закона, ако законом није друкчије одређено.”

Додаје се нови став 4. који гласи:

„Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.”

Досадашњи став 4. постаје став 5.

Члан 32.

У члану 68. став 2. мења се и гласи:

„Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.”

У ставу 4. на крају става додају се речи: „или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са овим законом.”

Члан 33.

Назив пододељка 3) изнад члана 71. и члан 71. бришу се.

Члан 34.

Члан 72. мења се и гласи:

„Члан 72.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 69. овог закона (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.”

Члан 35.

Члан 73. мења се и гласи:

„Члан 73.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим законом.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског

одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.”

Члан 36.

Назив пододељка 6) изнад члана 74. и члан 74. бришу се.

Члан 37.

У члану 75. став 3. мења се и гласи:

„Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.”

После става 4. додају се ст. 5. и 6. који гласе:

„У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.”

Члан 38.

Назив пододељка 8) изнад члана 76. и члан 76. мењају се и гласе:

„8) Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 76.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.”

Члан 39.

У члану 77. став 1. реч: „седам” замењује се речју: „пет”.

У ставу 3. тачка 2) после речи: „два” додаје се реч: „узастопна”.

У ставу 4. после речи: „усвојеник” запета се брише, а речи до краја става замењују се речима: „и старатељ”.

После става 4. додаје се нови став 5. који гласи:

„Послодавац може да одобри запосленом одсуство из ст. 1. и 3. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 4. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.”

У досадашњем ставу 5. који постаје став 6. речи: „пет радних дана,” замењују се речима: „трајања утврђеног”, а на крају става додају се запета и речи: „односно шири круг лица из става 4. овог члана”.

Члан 40.

У члану 89. реч: „жена” брише се, а после речи: „трудноће” додају се речи: „и запослена која доји дете”.

Додаје се став 2. који гласи:

„Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.”

Члан 41.

У члану 90. реч: „жена” и речи: „прве 32 недеље” бришу се, а после речи: „трудноће” додају се речи: „и запослена која доји дете”.

Став 2. мења се и гласи:

„Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.”

Члан 42.

У члану 98. ст. 1. и 2. реч: „скраћеним” замењује се речју: „непуним”.

Члан 43.

Назив одељка 7. изнад члана 101. и члан 101. мењају се и гласе:

„7. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 101.

„Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из члана 81. став 2. овог закона послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.”

Члан 44.

У члану 102. додаје се став 2. који гласи:

„Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 101. овог закона, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) овог закона.”

Члан 45.

У члану 104. став 3. мења се и гласи:

„Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.”

Члан 46.

У члану 105. став 3. речи: „накнада трошкова запосленог у вези са радом из члана 118. тач. 1)–4) и других примања из члана 119. и члана 120. тачка 1) овог закона” замењују се речима: „примања из члана 14, члана 42. став 3. тач.

4) и 5), члана 118. тач. 1) – 4), члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. овог закона”.

Члан 47.

У члану 108. став 1. тачка 2) речи: „и рад у сменама” бришу се.

У тачки 4) после речи: „односу” додају се речи: „код послодавца (у даљем тексту: минули рад) – најмање”.

Додаје се нови став 2. који гласи:

„При обрачуна минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника из члана 147. овог закона, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.”

Досадашњи ст. 2. до 4. постају ст. 3. до 5.

Члан 48.

Члан 111. мења се и гласи:

„Члан 111.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са овим законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Општим актом, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду из члана 108. овог закона, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 6. овог члана је минимална зарада запосленог.”

Члан 49.

У члану 112. став 1. реч: „зарада” замењује се речима: „цена рада”.

У ставу 2. број: „10” замењује се бројем: „15”, реч: „зараде” замењује се речима: „цене рада”, а на крају става додају се речи: „у наредном року од 15 дана”.

Став 3. мења се и гласи:

„При утврђивању минималне цене рада полази се нарочито од: егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице изражених кроз вредност минималне потрошачке корпе, кретања стопе запослености на тржишту рада, стопе раста бруто домаћег производа, кретања

потрошачких цена, кретања продуктивности и кретања просечне зараде у Републици.”

После става 3. додају се нови ст. 4. и 5. који гласе:

„Одлука о утврђивању минималне цене рада садржи образложење које одражава све елементе из става 3. овог члана.

Ако дође до значајне промене неког од елемената из става 3. овог члана, Социјално– економски савет је обавезан да размотри образложену иницијативу једног од учесника Социјално – економског савета за отпочињање преговора за утврђивање нове минималне цене рада.”

Досадашњи став 4. који постаје став 6. мења се и гласи:

„Минимална цена рада утврђује се по радном часу без пореза и доприноса, за календарску годину, најкасније до 15. септембра текуће године, а примењује се од 1. јануара наредне године.”

После става 6. додаје се став 7. који гласи:

„Минимална цена рада не може се утврдити у нижем износу од минималне цене рада утврђене за претходну годину.”

Члан 50.

У члану 113. реч: „зараде” замењује се речима: „цене рада”.

Члан 51.

У чл. 114–116. речи: „претходна три месеца” замењују се речима: „претходних 12 месеци”.

Члан 52.

У члану 118. на крају тачке 1) додају се запета и речи: „ако послодавац није обезбедио сопствени превоз”.

У тачки 3) после речи: „иностранству” запета и речи до краја тачке бришу се.

У тачки 5) после речи „рада” додају се запета и речи: „ако послодавац ово право није обезбедио на други начин”.

Додају се ст. 2. и 3. који гласе:

„Висина трошкова из става 1. тачка 5) овог члана мора бити изражена у новцу.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.”

Члан 53.

У члану 119. став 1. тачка 1) реч: „три” замењује се речју: „две”.

Члан 54.

У члану 121. после става 4. додају се ст. 5–8. који гласе:

„Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целисти може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Садржај обрачуна из ст. 1. и 2. овог члана прописује министар”

Члан 55.

У члану 122. ст. 3. и 4. бришу се.

Досадашњи став 5. који постаје став 3. мења се и гласи:

„Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.”

Члан 56.

У члану 124. став 1. реч: „покренут” замењује се речју: „отворен”, а речи: „који је био у радном односу на дан покретања стечајног поступка и лице које је било у радном односу у периоду за који се остварују права утврђена овим законом” замењују се речима: „коме су потраживања утврђена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак и који испуњава услове за остваривање права у складу са овим законом”.

После става 3. додају се ст. 4. и 5. који гласе:

„Право на исплату потраживања из става 1. овог члана нема предузетник, као и оснивач, односно члан привредног друштва и другог привредног субјекта, осим ако је засновао радни однос у складу са законом.

Право на исплату потраживања из става 1. овог члана нема запослени ако је донето решење о потврђивању усвајања плана реорганизације послодавца над којим је отворен стечај, у складу са законом.”

Члан 57.

У члану 125. став 1. тач. 1–4) реч: „покретања” замењује се речју: „отварања”, а реч: „покренут” замењује се речју: „отворен”.

Члан 58.

У члану 126. став 2. после речи: „висини” додају се речи: „утврђеној одлуком стечајног суда, а највише у висини”.

У ставу 3. реч: „три” замењује се речју: „две”, а речи: „привреди Републике.” замењују се речима: „Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.”

Члан 59.

У члану 136. речи: „државним органима” замењују се речима: „јавним службама”.

Члан 60.

У члану 139. став 2. број: „15” замењује се бројем: „45”, а реч: „правноснажне” брише се.

Члан 61.

Члан 143. мења се и гласи:

„Члан 143.

Захтев за остваривање права пред Фондом може поднети само лице коме наведено право припада, лично или преко пуномоћника.

Ако у току поступка остваривања права пред Фондом наступи смрт странке, право на наставак поступка има наследник странке у складу са законом.”

Члан 62.

Члан 144. мења се и гласи:

„Члан 144.

Ако је потраживање из члана 125. овог закона исплаћено у потпуности или делимично у складу са прописима којима је уређен стечајни поступак пре извршења решења из члана 142. овог закона, Фонд ће по службеној дужности поништити решење и донети одлуку о захтеву у складу са новим чињеничним стањем.

На поступак пред Фондом који није посебно уређен овим законом, примењују се одговарајуће одредбе закона којим се уређује управни поступак.”

Члан 63.

Члан 152. брише се.

Члан 64.

У члану 155. став 3. мења се и гласи:

„Програм у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.”

Члан 65.

Члан 158. мења се и гласи:

„Члан 158.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. став 5. тачка 1) овог закона, запосленом исплати отпремнину у складу са овим чланом.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и

промене послодавца у смислу члана 147. овог закона, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

Општим актом или уговором о раду не може да се утврди дужи период за исплату отпремнине од периода утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.”

Члан 66.

Члан 165. мења се и гласи:

„Члан 165.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. овог закона.”

Члан 67.

У члану 167. после речи: „раду” додају се речи: „или изрекне другу меру у складу са овим законом”, а речи: „тач. 2) – 4)” замењују се речима: „ст. 2. и 3.”

Додаје се став 2. који гласи:

„Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.”

Члан 68.

У члану 169. тачка 2) мења се и гласи:

„2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. ст. 2. и 3. овог закона.”

Члан 69.

Члан 170. брише се.

Члан 70.

У члану 171. став 1. тачка 5) мења се и гласи:

„5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) овог закона;”

У тачки 6) после речи: „утврђеним” додаје се реч: „законом,”

Члан 71.

Члан 172. мења се и гласи:

„Члан 172.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2) овог закона, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.”

Члан 72.

После члана 172 додаје се члан 172а који гласи:

„Члан 172а

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 172. овог закона, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 172. овог закона не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 172. овог закона.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.”

Члан 73.

У члану 174. став 5. брише се.

Досадашњи став 6. постаје став 5.

Члан 74.

У члану 178. став 2. после речи: „односа” додају се речи: „(отказни рок)”.

Став 3. мења се и гласи:

„Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.”

Члан 75.

Изнад члана 179. додаје се назив пододељка 1) који гласи: „1) Разлози за отказ”, а члан 179. мења се и гласи:

„Члан 179.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. овог закона, односно неплаћеног одсуства из члана 100. овог закона.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. овог закона;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1) – 5) овог закона.”

Члан 76.

После члана 179. додају се назив пододељка 2) и члан 179а који гласе:

„2) Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 179а

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. ст. 2. и 3. овог закона да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. овог закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.”

Члан 77.

Изнад члана 180. додаје се назив пододељка 3) који гласи: „3) Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере”, а члан 180. мења се и гласи:

„Члан 180.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст. 2. и 3. овог закона, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.”

Члан 78.

После члана 180. додаје се члан 180а који гласи:

„Члан 180а

Послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1) овог закона да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179а овог закона, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протеча остављеног рока.”

Члан 79.

Члан 181. мења се и гласи:

„Члан 181.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 180. овог закона.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.”

Члан 80.

У члану 182. став 1. речи: „тачка 9)” замењују се речима: „став 5. тачка 1)”, речи: „шест месеци” замењују се речима: „три месеца”, а на крају става додају се запета и речи: „осим у случају из члана 102. став 2. овог закона”.

Члан 81.

Члан 184. мења се и гласи:

„Члан 184.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. овог закона послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 2) овог закона послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.”

Члан 82.

У члану 187. на крају става 1. додају се запета и речи: „осим ако су се стекли услови из члана 179. ст. 1–3 овог закона.”

У ставу 3. речи: „отказа уговора о раду” замењују се речима: „доношења решења о отказу уговора о раду”, а речи: „пријема отказа” замењују се речима: „престанка радног односа”.

Члан 83.

Члан 188. мења се и гласи:

„Члан 188.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.”

Члан 84.

У члану 189. став 1. мења се и гласи:

„Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1) овог закона, има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.”

Став 4. брише се.

Члан 85.

После члана 189. додаје се члан 189а који гласи:

„Члан 189а

Запослени коме је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.”

Члан 86.

Назив одељка 8. изнад члана 191. и члан 191. мењају се и гласе:

„8. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 191.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.”

Члан 87.

У члану 192. став 1. мења се и гласи:

„О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује:

- 1) у правном лицу – надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте;
- 2) код послодавца који нема својство правног лица – предузетник или лице које он овласти.”

Члан 88.

У члану 195. став 2. број: „90” замењује се бројем: „60”.

Став 3. брише се.

Члан 89.

У члану 198. речи: „и које није старије од 30 година” замењују се речима: „у складу са прописима о задругама”.

Члан 90.

Назив пододелјка 3) изнад члана 200. и члан 200. бришу се.

Члан 91.

Члан 201. мења се и гласи:

„Уговор о стручном оспособљавању може да се закључи, ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Уговор о стручном усавршавању може да се закључи, ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописом.

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 3. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог закона.

Уговор из ст. 1. и 2. овог члана закључује се у писаном облику.”

Члан 92.

Назив одељка 2. изнад члана 203. и члан 203. бришу се.

Члан 93.

У члану 210. став 1. после речи: „синдикату” додају се речи: „који окупља запослене код послодавца”, а после речи: „услове” реч: „и” замењује се речима: „у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући”.

Члан 94.

У члану 211. став 1. мења се и гласи:

„Колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката код послодавца, може се утврдити право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције, сразмерно броју чланова синдиката.”

У ставу 2. речи: „овлашћени представник синдиката” замењују се речима: „лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код послодавца”.

Став 3. брише се.

Члан 95.

У члану 214. став 1. речи: „најмање у висини основне зараде” замењују се речима: „која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци”.

Члан 96.

У члану 229. додају се ст. 5–7. који гласе:

„Одбор може радити и усвајати предлог ако је на седници присутно најмање две трећине укупног броја чланова Одбора.

Одбор усваја предлог већином гласова од укупног броја чланова Одбора.

Ако Одбор не достави одговарајући предлог у одговарајућем року, а најкасније у року од 30 дана од дана подношења захтева, министар може да одлучи о захтеву и без предлога Одбора.”

Члан 97.

У члану 246. додају се нови ст. 2. и 3. који гласе:

„Посебан колективни уговор за територију Републике за јавна предузећа и јавне службе чији је оснивач аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе може да закључи Влада и репрезентативни синдикат, ако постоји оправдани интерес и у циљу обезбеђивања једнаких услова рада.

Посебан колективни уговор за јавна предузећа и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће закључују оснивач јавног предузећа, односно орган који он овласти и репрезентативни синдикат.”

Досадашњи став 2. постаје став 4.

Досадашњи став 3. брише се.

Члан 98.

У члану 247. после речи: „предузећа” додају се запета и речи: „друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће”, а реч: „директор” замењује се речима: „лице овлашћено за заступање послодавца”.

Члан 99.

У чл. 248. и 250. речи: „директор, односно предузетник” замењују се речима: „лице овлашћено за заступање послодавца”.

Члан 100.

После члана 256. додаје се члан 256а који гласи:

„Члан 256а

Колективном уговору може накнадно приступити послодавац, односно удружење послодаваца које није потписник колективног уговора, односно није члан удружења послодаваца – учесника колективног уговора.

Одлуку о приступању колективном уговору доноси надлежни орган послодавца, односно удружења послодаваца из става 1. овог члана, у складу са којом се колективни уговор примењује на његове запослене од дана одређеног у одлуци.

О одлуци из става 1. овог члана, послодавац односно удружење послодаваца обавештава потписнике колективног уговора и орган који врши регистрацију колективног уговора.

Одлука о приступању колективном уговору престаје да важи престанком важења колективног уговора или раније, одлуком надлежног органа послодавца, односно удружења послодаваца.”

Члан 101.

Члан 257. мења се и гласи:

„Члан 257.

Влада може да одлучи да се колективни уговор или поједине његове одредбе примењују и на послодавце који нису чланови удружења послодаваца - учесника колективног уговора.

Одлуку из става 1. овог члана влада може донети ради остваривања економске и социјалне политике у Републици, у циљу обезбеђивања једнаких услова рада који представљају минимум права запослених, односно да би се ублажиле разлике у зарадама у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности које битно утичу на социјални и економски положај запослених што

има за последицу нелојалну конкуренцију, под условом да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају више од 50% запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности.

Одлуку из става 2. овог члана Влада доноси на захтев једног од учесника у закључивању колективног уговора чије се дејство проширује, на образложени предлог министарства надлежног за делатност у којој је закључен колективни уговор, а по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета.

Уз захтев за проширење дејства колективног уговора, подносилац је дужан да достави доказ о испуњености услова из става 2. овог члана.

Послодавци које обавезује колективни уговор чије се дејство проширује и број њихових запослених, утврђује се на основу податка органа који води регистар колективних уговора, односно другог надлежног органа у складу са законом.”

Члан 102.

У чл. 258. и 260. реч: „министар” замењује се речју: „Влада”.

Члан 103.

У члану 259. речи: „министар доноси” замењују се речима: „Влада доноси на предлог министарства надлежног за делатност у којој је закључен колективни уговор и”

Члан 104.

После члана 268. додају се чл. 268а и 268б који гласе:

„Члан 268а

У поступку инспекцијског надзора инспектор је овлашћен да:

- 1) врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију ради утврђивања релевантних чињеница;
- 2) утврђује идентитет лица и узима изјаве од послодавца, одговорних лица, запослених и других лица која се затекну на раду код послодавца;
- 3) врши контролу да ли је извршена пријава на обавезно социјално осигурање, на основу података из Централног регистра обавезног социјалног осигурања;
- 4) прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје и друго;
- 5) налаже предузимање превентивних и других мера за које је овлашћен у складу са законом ради спречавања повреда закона.

Члан 268б

Послодавац, одговорно лице код послодавца и запослени дужни су да инспектору омогуће вршење надзора, увид у документацију и несметан рад и да му обезбеде податке потребне за вршење инспекцијског надзора, у складу са законом.”

Члан 105.

У члану 269. став 1. после речи: „закона” додају се запета и речи: „подзаконског акта”.

После става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да са запосленим који је засновао радни однос у смислу члана 32. став 2. овог закона, закључи уговор о раду у писаном облику.”

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Члан 106.

У члану 271. став 1. реч: „повео” замењује се речју: „покренуо”.

Додаје се нови став 2. који гласи:

„Инспектор рада ће одбити захтев из става 1. овог члана ако нађе да право запосленог није очигледно повређено.”

У досадашњем ставу 2. који постаје став 3. речи: „става 1.” замењују се речима: „ст. 1. и 2.”, а број: „30” замењује се бројем: „15”.

У досадашњем ставу 3. који постаје став 4. речи: „о одлагању извршења решења послодаваца о отказу уговора о раду” замењују се речима: „из ст. 1. и 2. овог члана”, а број: „15” замењује се бројем: „30”.

Члан 107.

У члану 272. став 3. број: „15” замењује се бројем: „30”.

У ставу 4. речи: „став 1.” замењују се речима: „ст. 1. и 2.”

Члан 108.

Изнад члана 273. додају се Глава XXIа и члан 272а који гласе:

„XXIа Сарадња са Централним регистром обавезног социјалног осигурања

Члан 272а

Министарства надлежна за рад, државну управу и финансије могу да преузимају податке из Јединствене базе Централног регистра обавезног социјалног осигурања потребне за обављање послова из њихове надлежности.”

Члан 109.

Чл. 273-276. мењају се и гласе:

„Члан 273.

Новчаном казном од 800.000 до 2.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1) ако са лицем које ради није закључио уговор о раду или други уговор у смислу овог закона (чл. 30-33. и чл. 197 – 202.);

2) ако није исплатио зараду, односно минималну зараду (чл. 104. и 111);

3) ако није исплатио зараду у новцу, осим у случају из члана 45. овог закона (члан 110);

4) ако запосленом не достави обрачун зараде у складу са одредбама овог закона (члан 121);

5) ако није донео програм решавања вишка запослених (члан 153);

6) ако запосленом откаже уговор о раду супротно одредбама овог закона (чл. 179 – 181 и чл. 187. и 188);

7) ако спречава инспектора рада у вршењу инспекцијског надзора, односно на други начин онемогућава вршење инспекцијског надзора (члан 268а и 268б);.

8) ако не поступи по решењу инспектора рада у складу са одредбама овог закона (чл. 269. и 271);

Новчаном казном од 300.000 до 500.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 50.000 до 150.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.

Члан 274.

Новчаном казном од 600.000 до 1.500.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1) ако прекрши забрану дискриминације у смислу овог закона (чл. 18 - 21);

2) ако заснује радни однос са лицем млађим од 18 година живота супротно одредбама овог закона (члан 25);

3) ако запосленом одреди прековремени рад супротно одредбама овог закона (члан 53);

4) ако је извршио прераспodelу радног времена супротно одредбама овог закона (чл. 57. и 60);

5) ако запосленом који ради ноћу не обезбеди обављање послова у току дана супротно одредбама овог закона (члан 62);

6) ако запосленом који ради у сменама не обезбеди измену смена супротно одредбама овог закона (члан 63);

7) ако запосленом млађем од 18 година живота одреди да ради супротно одредбама овог закона (чл. 84 , 87. и 88);

8) ако запосленом између навршене 18. и 21. године живота одреди да ради супротно одредбама овог закона (члан 85);

9) ако не обезбеди заштиту материнства, као и права по основу неге детета и посебне неге детета или друге особе у складу са одредбама овог закона (чл. 89 - 100);

10) ако запосленом не исплати накнаду зараде у складу са одредбама овог закона (чл. 114 -117);

11) ако запосленом ускрати права из радног односа супротно одредбама овог закона (члан 147);

12) ако донесе одлуку о удаљењу запосленог супротно одредбама овог закона или ако запосленог удаљи са рада дуже од рока прописаног овим законом (чл. 165 - 169);

13) ако запосленом понуди закључивање анекса уговора супротно одредбама овог закона (чл. 171 - 174);

14) ако до дана престанка радног односа запосленом не изврши исплату свих доспелих зарада, накнада зарада и других примања (члан 186);

15) ако одлучи о појединачном праву, обавези или одговорности запосленог а не донесе решење или га не достави запосленом у складу са одредбама овог закона (члан 193);

Новчаном казном од 200.000 до 400.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 30.000 до 150.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.

Члан 275.

Новчаном казном од 400.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1) ако позове на одговорност представника запослених који поступа у складу са законом и колективним уговором (члан 13);

2) ако запосленом не преда примерак уговора о раду у складу са одредбама овог закона (члан 30. став 4);

3) ако поступи супротно одредбама овог закона које уређују годишњи одмор (чл. 68-75);

4) ако запосленом који је остварио право на мировање радног односа ускрати право да се врати на рад (члан 79);

5) ако запосленом не исплати накнаду трошкова, односно друго примање у складу са одредбама овог закона (чл. 118-120).

Новчаном казном од 100.000 до 300.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 20.000 до 40.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу.

Члан 276.

Новчаном казном од 100.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица, а предузетник са казном од 50.000 динара:

1) ако не држи примерак уговора или копије уговора у складу са одредбама овог закона (члан 35);

2) ако не обезбеди време за одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор у складу са одредбама овог закона (чл. 64. до 67);

3) ако запосленом не одобри коришћење плаћеног одсуства у складу са одредбама овог закона (члан 77);

4) ако не води месечну евиденцију о заради и накнади зараде у складу са одредбама овог закона (члан 122);

5) ако запосленом ускрати право на отпремнину у складу са одредбама овог закона (члан 158);

6) ако запосленом ускрати право на отказни рок, односно накнаду зараде у складу са овим законом (члан 189);

7) ако запосленом не врати уредно попуњену радну књижицу (члан 204).

Новчаном казном од 10.000 динара за прекршај из става 1. овог члана, казниће се одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.”

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 110.

Послодавац је дужан да правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова усагласи са одредбама овог закона у року до 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 111.

Послодавац може са запосленима који су засновали радни однос до дана ступања на снагу овог закона да закључи уговор о раду или анекс уговора, у складу са одредбама члана 8. овог закона, у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Уговором из става 1. овог члана не заснива се радни однос.

Ако послодавац са запосленима из става 1. овог члана не закључи уговор о раду или анекс уговора у смислу тог става, уговори о раду закључени до дана ступања на снагу овог закона остају на снази у делу у коме нису у супротности са овим законом.

Члан 112.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Правилник о начину и поступку регистравања уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља („Службени гласник РС”, број 1/02).

Члан 113.

Министар ће донети акт из члана 54. овог закона у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 114.

Поступци за остваривање права пред Фондом солидарности започети до дана ступања на снагу овог закона окончаће се по прописима који важе до почетка примене овог закона.

Члан 115.

Уговори о заступању или посредовању који су закључени до дана ступања на снагу овог закона примењују се до истека рока на који су закључени.

Члан 116.

Члан 204. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13) и Правилник о радној књижици („Службени гласник РС”, број 17/97) престају да важе 1. јануара 2016. године.

Радне књижице издате закључно са 31. децембром 2015. године настављају да се користе као јавне исправе, а подаци уписани у те књижице могу да служе као доказ за остваривање права из радног односа и других права у складу са законом.

Члан 117.

Одредбе колективног уговора, односно правилника о раду који је на снази на дан ступања на снагу овог закона, а које нису у супротности са овим

законом, остају на снази до истека важења колективног уговора, односно до закључивања колективног уговора, односно доношења правилника о раду у складу са овим законом, а најдуже шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Министарство је дужно да обавештење о престанку важења посебних колективних уговора из става 1. овог члана објави у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Члан 118.

Период за који се утврђује отпремнина из члана 65. овог закона, за запослене у предузећима у реструктурирању којима је тај статус утврђен до дана ступања на снагу овог закона, може се утврдити и другим прописом.

Члан 119.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, осим одредаба члана 54. које се примењују по истеку 30 дана од дана ступања на снагу овог закона.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у члану 97. тачка 8. Устава Републике Србије, којим се утврђује да Република Србија, између осталог, уређује систем у области радних односа.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Закон о раду који је ступио на снагу 2005. године, са изменама у 2005, 2009. и 2013. години, представља системски закон који регулише права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада. Потреба унапређења радноправних института, потпунија заштита права запослених и усклађивање Закона о раду са међународним стандардима, а пре свега потврђеним конвенцијама МОП и прописима Европске уније, захтева да се приступи изменама и допунама овог закона. Поред тога, потребно је да се прецизирају поједине одредаба Закона које су се у пракси различито тумачиле и примењивале од стране послодаваца, а понекад доводиле до различите судске праксе, што је све имало за последицу правну несигурност.

Предложене измене и допуне Закона о раду допринеће, пре свега, спровођењу мера фискалне политике Републике Србије, у циљу унапређења домаћих и страних инвестиција у привреди, смањења „рада на црно” и повећања запослености. Предложеним изменама и допунама Закона смањују се непотребне процедуре администрирања, које не доприносе обезбеђивању и заштити права запослених, а представљају знатан трошак за послодавце. Поједини равноправни институти и начин њиховог уређивања, који нису остварили очекиване ефекте, нити обезбедили заштиту права запослених, већ имали за последицу њихово непримењивање или злоупотребу у пракси, преиспитани су и регулисани на одговарајући начин.

Један од циљева ових измена и допуна Закона о раду је и обезбеђивање правног оквира за подстицање запошљавања, а посебна пажња је посвећена теже запошљивим категоријама незапослених. Флексибилнијим регулисањем односа између послодаваца и запослених, у складу са међународним стандардима, обезбеђује се задовољење потреба запослених и послодаваца у регулисању њихових међусобних односа, уз обезбеђивање заштите запослених као „слабије стране” у уговорном односу.

Како би се обезбедила ефикаснија примена Закона о раду, предложене су и измене које се односе на вршење надзора, овлашћења инспекције рада и казнене одредбе.

Унапређење законодавног оквира треба да, поред осталих мера Владе, допринесе подстицању домаћих и страних инвестиција у привреду и превазилажењу економске кризе, повећању запослености, смањењу рада на црно, као и привредном расту.

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Основне одредбе - чл. 1-5. – овим одредбама Предлога закона мењају се и допуњају следеће одредбе Закона о раду:

Члан 2. Допуном овог члана прописује се да се одредбе Закона о раду примењују на запослене у саобраћају ако посебним прописом није друкчије одређено. То практично значи да се искључује примена одредаба Закона о раду на мобилне раднике и посаду у друмском, железничком, ваздушном и воденом саобраћају у делу које се односе на радно време, одморе и одсуства запослених код послодаваца који обавља делатност саобраћаја. С обзиром на специфичности у вези Члан 14. Директиве 2003/88 прописује да се она не примењује уколико други акти ЕУ садрже посебне услове у вези са организацијом радног времена за одређена занимања или активности везане уз та занимања. Такође, чланом 20. став 1. Директиве 2003/88 изричито је прописано да се поједине њене одредбе не примењују на раднике у транспорту (мобилне раднике). Даље, у тачки 14. преамбуле ове Директиве је наглашено да посебни стандарди установљени другим актима ЕУ, а који се односе нпр. на време одмора, радно време, годишње одморе и ноћни рад одређених категорија запослених, треба да имају првенство у односу на одредбе ове директиве.

Члан 3. Овим чланом се прописује да се права и обавезе запослених уређују колективним уговором, а правилником о раду само у одређеним случајевима прописаним овим законом.

Новина је да се прописује обавеза послодавца који донесе правилник због тога што није закључен колективни уговор у року од 60 дана од дана започињања преговора, да правилник о раду достави репрезентативном синдикату у року од седам дана од дана његовог ступања на снагу. Ова обавеза проистиче из обавезе послодавца да информисе запослене и синдикат о начину регулисања права и обавеза код послодавца.

Такође, послодавац који не прихвати иницијативу репрезентативног синдиката за приступање преговорима за закључење колективног уговора, не може правилником о раду да уреди права и обавезе из радног односа.

Овим одредбама подстиче се колективно преговарање у доброј вољи.

Такође врши се усаглашавање са посебним прописима којима се утврђују органи надлежни за одлучивање код послодавца, па у том смислу правилник о раду доноси надлежни орган код послодавца, утврђен законом, односно оснивачким или другим општим актом послодавца, а код послодавца који нема својство правног лица доноси овлашћено лице у складу са законом.

Члан 12. Овим чланом се врши прецизирање и термилошко усклађивање са прописима којима се регулише област запошљавања особа са инвалидитетом.

Члан 22. Овим чланом се такође врши прецизирање и термилошко усклађивање са прописима којима се регулише област запошљавања особа са инвалидитетом.

Члан 23. Овом одредбом прописано је да у случајевима дискриминације прописаним Законом о раду лице може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, при чему је новим решењем прописано да ако у току поступка тужилац учини вероватним да је извршена дискриминација терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију је на

туженом. Овим се врши усаглашавање са Директивом 2006/54ЕЗ Европског парламента и Савета о спровођењу начела једнаких могућности и једнаког третирања мушкараца и жена, у делу који се односи на терет доказивања

Заснивање радног односа - чл. 6-19. овим одредбама Предлога закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду

Члан 24. Овом одредбом прецизира се обавезна садржина правилника о организацији и систематизација послова, као и могућност да се у правилнику утврди број извршилаца. Такође врши се усаглашавање са посебним прописима којима се утврђују органи надлежни за одлучивање код послодавца, па у том смислу правилник о раду доноси надлежни орган код послодавца, утврђен законом, или општим актом послодавца.

Новим решењем се утврђује обавеза доношења правилника о организацији и систематизацији послова за послодавца који има 10 и више запослених. Ово из разлога како би се послодавци који имају мањи број запослених и који немају посебне организационе целине ослободили обавезе доношења овог акта.

Члан 28. Овим чланом се врши прецизирање и терминолошко усклађивање са прописима којима се регулише област запошљавања особа са инвалидитетом.

Члан 30. Овим чланом прописује се обавеза послодавца да примерак уговора о раду приликом закључивања преда запосленом. Овом одредбом врши се усклађивање са Директивом Савета 91/533/ЕЗ о обавези послодавца да обавести запослене о условима који се примењују на уговор о раду којом се послодавац обавезује да запосленом достави уговор о раду, потврду или други документ о условима рада. Такође се врши усаглашавање са посебним прописима којима се утврђују органи надлежни за закључивање уговора о раду у име и за рачун послодавца.

Члан 33. Овом одредбом врши се прецизирање обавезних елемената уговора о раду и искључује се обавеза утврђивања елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог, рокове за исплату зараде и друга примања на која запослени имају права као и трајање дневног и недељног радног времена, уколико су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају се у уговору о раду, у моменту његовог закључења мора назначити којим су актом та права регулисана.

Такође, овом одредбом се врши усклађивање са Директивом Савета 91/533/ЕЗ о обавези послодавца да обавести запослене о условима који се примењују на уговор о раду, којом се послодавац обавезује да обавести запослене о условима који се односе на уговор о раду.

Члан 35. Овим чланом се прописује обавеза послодавца да уговор о раду, односно други уговор или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради. На овај начин олакшава се инспекторима рада да у вршењу надзора утврде да ли лица која су затечена на раду код послодавца имају уредну документацију која је потребна како би се утврдио њиховог радноправни статус и да ли је послодавац у сваком конкретном случају поштовао закон. Крајњи циљ ове одредбе је и спречавања рада на црно, јер послодавци тек по извршеном инспекцијском надзору достављају закључене антидатиране уговоре о раду и тиме избегавају прекршајну одговорност.

Истовремено је укинута обавеза послодавца да запосленом у одређеном року достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање, имајући у виду да се пријављивање на обавезно социјално осигурање код Централног регистра обавезног социјалног осигурања врши електронским путем, а да запослени од Централног регистра или Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање увек може да прибави податке о пријави на осигурање и уплати доприноса.

Члан 36. Овим чланом прописује се да запослени који има уговор о раду којим је уговорен пробни рад може обављати један или више повезаних односно сродних послова, како би се омогућило запосленом да радне потенцијале са којима располаже искаже на различитим пословима, и тиме олакша послодавцу одлуку о томе на којим пословима ће запослени бити ангажован.

Уколико запослени не покаже очекиване резултате у току пробног рада, послодавац има обавезу да у решењу о отказу уговора о раду образложи разлоге отказа уговора о раду, иако је запослени засновао радни однос са раскидним условом.

Члан 37. Предлаже се продужење рока за заснивање радног односа на одређено време са 12 месеци на 24 месеца, и то за заснивање радног односа чије је трајање унапред утврђено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба. У овом случају послодавац може закључити један или више уговора о раду, на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца, при чему се прекидом не сматра прекид краћи од 30 дана.

Изузетно, уговор о раду на одређено време може трајати дуже од 24 месеца и то: ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка; за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта и са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола.

Уговор о раду може се закључити на најдуже 36 месеци са лицем за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључивања уговора о раду није старији од једне године.

Такође се уговор о раду на одређено време може закључити са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Овим изменама би се запосленима пружила могућност за закључивање уговора на одређено времена до 24 месеца, а под одређеним условима најдуже три године, што би у многоструко побољшало ситуацију на пољу тржишта рада, а тиме се подстакло запошљавање. Посебно је значајна одредба која омогућава запошљавање на одређено време лица која спадају у категорију теже запошљивих, а то су лица којима до испуњења једног од услова за остваривање права на пензију недостаје до пет година. Такође је значајна и одредба којом се омогућава новооснованим послодавцима да запошљавају на одређено време до 36 месеци, док пословање не достигне одређени ниво када тај исти послодавац буде могао да запошљава лица на неодређено време, са једне стране, а запосленима се омогућава да имају извесност статуса запослених на један дужи период који им омогућава планирање евентуалних задуживања код банака и др.

Наведене измене Закона о раду предложене су из разлога што се у досадашњој пракси радни однос заснивао на годину дана, а по истеку тог рока прекидао и замењивао уговором ван радног односа (уговор о привременим и повременим пословима), што је неповољније за запосленог, јер за време рада по уговору ван радног односа не остварује сва права која би по основу уговора о раду остваривао. Процена је да би се послодавци опредељивали за заснивање радног односа на одређено време, а не прибегавали другим видовима радног ангажовања која су неповољнија за запослене или, још екстремније, раду на црно. Такође се прописују и случајеви закључивања уговора о раду на одређено време за рад на пројектима, као и случајеви запошљавања странаца који имају временски ограничене дозволе боравка и рада, а што је све до сада стварало одређене проблеме у пракси.

Овим чланом се врши усклађивање са Директивом Савета 99/70/ЕЗ којом се послодавац обавезује на максимално укупно трајање узастопних уговора о раду на одређено време са истим запосленим. Такође, наводе се и објективни разлози којима се оправдава обнављање таквих уговора.

Члан 38. Овим чланом се врши прецизирање и терминолошко усклађивање са прописима којима се регулише област безбедности и здравља на раду.

Члан 40. Овим одредбама ближе се уређује рад са непуним радним временом, као једном од флексибилних облика рада који као такав може бити погодан за запослене који због породичних околности желе да раде са непуним радним временом.

С обзиром на висок степен незапослености у Србији, потребно је омогућити запосленима који то желе да раде са непуним радним.

Овим одредбама се прописује обавеза послодавца да запосленима који раде са непуним радним временом обезбеде исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима, те да ови запослени имају зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није друкчије одређено. Прописана је и обавеза послодавца у вези са благовременим обавештавањем запослених о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом, као и обавеза послодавца да размотри све захтеве запослених који се односе на прелазак са пуног на непуно радно време и обрнуто.

Колективним уговором уређује се сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.

Такође, овим одредбама се врши усклађивање са Директивом Савета 97/81/ЕЗ о раду са непуним радним временом, у циљу омогућавања преласка запослених са пуног на непуно радно време и обрнуто, као и обезбеђивање правовремених информација о расположивости послова са пуним и непуним радним временом од стране послодавца, као и у делу који се односи на примену начела *pro rata temporis*.

Чл. 42, 43, 45. и 46. Овим одредбама уводи се рад на даљину као један од флексибилних облика рада. Развој информационаих технологија и њена све већа примена на радном месту довели су до промена начина рада код послодавца. Данас све већи број запослених може радити на даљину, далеко од простора свога послодавца користећи нове технологије. Користи за послодавца су, пре свега, смањење трошкова рада, повећање продуктивности уз истовремено лакше запошљавање, а за запосленог комфорнији начин организације властитог радног времена. Због раста ове појаве указала се

потреба да се и овај начин рада законски уреди. При томе, обезбеђена је радноправна заштита ове категорије запослених, тако што је прописано да основна зарада ових запослених не може бити мања од основне зараде запослених који раде у просторијама послодавца на истим пословима, као и да остварују права на ограничено радно време, одморе и одсуства и друга права из радног односа. Такође овим одредбама прецизирана је и садржина уговора о раду на даљину и уговора о раду од куће.

Закључивање уговора о раду за обављање послова кућног помоћног особља, искључено је између супружника и крвних и тазбинских сродника до одређеног степена сродства, из разлога што између ових лица постоји законска обавеза издржавања, бриге и старања, са друге стране што се показало у пракси да се закључују фиктивни уговори између ових лица ради коришћења права на породилшко одсуство и одсуство са рада ради неге детета.

Укида се Законом прописана обавеза регистрација уговора о раду ван просторија послодавца и уговора о раду за обављање послова кућног помоћног особља (члан 46), а податке о овим уговорима, као и друге податке од потребне за обављање послова из надлежности министарства надлежног за област рада, преузимаће се из Јединствене базе Централног регистра обавезног социјалног осигурања. На овај начин укида се непотребно администрирање а истовремено обезбеђује адекватнија евиденција наведених уговора.

Члан 48. Овим чланом се врши усаглашавање са посебним прописима којима се утврђују органи надлежни за одлучивање код послодавца.

Радно време – чл. 20-28. Предлога закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Чл. 50. 51. и 53. Овим одредбама прецизирају се појмови радног времена, пуног и непуног радног времена, као и прековремени рад.

Према новом решењу радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца на месту где се послови обављају, при чему се послодавац и запослени могу договорити да један период радног времена запослени обавља од куће, и ово време се сматра радним временом.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају.

Овим одредбама се прецизира појам пуног и непуног радног времена, а непуним радним временом, сматра се радно време краће од пуног радног времена.

Такође, утврђује се да прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од 12 часова дневно укључујући и редовно радно време запосленог. Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, осим ако је законом друкчије прописано.

Овим се врши усклађивање са Директивом Европског Парламента и Савета 2003/88 у делу који се односи на начин дефинисања радног времена и дужине прековременог рада.

Члан 55. Овим чланом утврђује се начин распореда радног времена при чему је прописано да послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

Члан 56. Овом одредбом ближе се уређују рокови у којима је послодавац у обавези да запосленог обавести о распореду и промени распореда радног времена.

Такође се прописује да код послодавца код кога је рад организован у сменама или када то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу, при чему запослени може радити најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно.

Овим се врши усклађивање са Директивом Европског Парламента и Савета 2003/88 у делу који се односи на максимално радно време у току недеље.

Члан 57. Према овом члану прерасподела радног времена може се извршити тако да укупно радно време запосленог у току шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог. Овим се врши усклађивање са одредбама о непуном радном времену, јер запослени са непуним радним временом такође могу радити у режиму прерасподеле радног времена.

Такође предвиђена је могућност да се колективним уговором може утврдити прерасподела радног времена која неће бити на нивоу календарске године и да иста може трајати најдуже девет месеци. Разлог увођења ове одредбе је пружање могућности појединим послодавцима који обављају одређене делатности које су сезонског карактера да се колективним уговорима прерасподела врши у дужем временском периоду од шест месеци, али не дуже од девет месеци, те да се иста не ограничава на календарску годину.

Овим се врши делимично усклађивање са Директивом Европског Парламента и Савета 2003/88 у делу који се односи на прерасподелу радног времена.

Члан 59. брише се. Обавезни дневни одмор за запослене који раде у режиму прерасподеле радног времена повећава се са досадашњих 10 часова на 11 часова у оквиру 24 часа и прописује се у члану 66. Закона о раду, а недељни одмор у прерасподели радног времена утврђује се у члану 67. Закона.

Овим се врши делимично усклађивање са Директивом Европског Парламента и Савета 2003/88 у делу који се односи на дужину дневног и недељног одмора.

Члан 61. Овим чланом се врши прецизирање и термилошко усклађивање са прописима којима се регулише област пензијског и инвалидског осигурања и даје се основ за упис стажа осигурања или обрачун и исплата прековремених сати у случају престанка радног односа пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена.

Члан 63. Уводи се појам сменског рада који се дефинише као организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Такође, прецизира се одредба којом се прописује да ако је рад организован у сменама који укључују ноћни рад, послодавац у обавези да

обезбеди измену смена тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Ова измена је у складу са Директивом 2003/88/ЕЗ Европског Парламента и Савета у вези са одређеним аспектима радног времена, у делу који се односи на дефиницију сменског рада и запослених који раде по сменама.

Одмори и одсуства – чл. 29-39. Предлога закона, мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 64. Овим изменама се врши усклађивање са одредбама о непуну радном времену тако да право на одмор од 30 минута има и запослени који ради најмање шест часова дневно, а не само запослени који ради пуно радно време. Такође, запослени који ради дуже од 10 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Члан 66. Овим чланом врши се прецизирање права на дневни одмор тако да запослени има право на дневни одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, а запослени у прерасподели радног времена имају право на дневни одмор у трајању од најмање 11 часова.

Ове измене су у складу са Директивом 2003/88/ЕЗ Европског Парламента и Савета у вези са одређеним аспектима радног времена у делу који се односи на период минималног дневног одмора у оквиру 24 часа.

Члан 67. Овом одредбом се уводи да запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време дневног одмора од 12 часова, ако законом није друкчије одређено. Само изузетно, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор од 12 часова из претходног дана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Ова измена је у складу са Директивом 2003/88/ЕЗ Европског Парламента и Савета у вези са одређеним аспектима радног времена у делу који се односи на минимално трајање недељног одмора.

Члан 68. Овим одредбама се прецизирају одредбе о годишњем одмору које су у пракси имале низ недостатака, тако да се прецизира код стицања права на коришћење годишњег одмора (члан 68) да запослени стиче право на коришћење годишњег одмора после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца у тој календарској години.

Такође се прописује да се не може уговорити новчана накнада уместо годишњег одмора чиме се врши усклађивање са Конвенцијом МОП број 132 о плаћеном годишњем одмору, према којој се годишњи одмор не може заменити новчаном накнадом осим у случају престанка радног односа.

Члан 71. Брише се одредба према којој је послодавац био у обавези да изда потврду о неискоришћеном годишњем одмору. Ово из разлога, јер се према новим одредбама годишњи одмор може користи само код послодавца код кога је запослени и остварио право на годишњи одмор и, у случају да га не искористи, било у целости или делимично пре престанка радног односа, има право на накнаду штете, што је у складу са Конвенцијом МОП број 132 о плаћеном годишњем одмору.

Члан 72. Овим одредбама се прецизира да запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос. Овим се отклања правна празнина и различита пракса у примени

Закона о раду када је у питању коришћење годишњег одмора запосленима који су засновали радни однос на одређено време и којима престаје радни однос у току календарске године. Ова одредба је у складу са Конвенцијом МОП број 132 о плаћеном годишњем одмору, у делу који се односи на стицање права на коришћење годишњег одмора и право на сразмеран годишњи одмор.

Чл. 73-75. Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим законом. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године. Овим изменама, смањује се обавезни први део годишњег одмора на две радне недеље, што предвиђа и Конвенција МОП бр 132.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Питања која се односе на доношење решења о коришћењу годишњег одмора такође су била спорна у пракси тако да је овим одредбама прописано да ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Овим се одредбама утврђује начин доношења и оглашавања решења у случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у неком од организационих делова. Овим се олакшава непотребна администрација и доношење појединачних решења код послодавца који имају много запослених, а сви у исто време користе годишњи одмор. Поред тога, предвиђа се да запосленом решење може бити достављено у електронској форми.

Такође се брише одредба којом је прописано да се дужина годишњег одмора наставног и васпитног особља у васпитно образовним установама утврђује у складу са законом. Ово из разлога, јер је коришћење годишњег одмора у васпитно образовним установама регулисано на посебан начин, с обзиром на специфичности организовања рада у настави.

Члан 76. Овом одредбом утврђује се право на новчану накнаду у случају престанка радног односа код послодавца код кога запослени није искористио годишњи одмор у целиности или делимично и то у висини просечне зараде у претходних 12 месеци и иста има карактер накнаде штете.

Овом одредбом се врши усклађивање са Конвенцијом МОП број 132 о плаћеном годишњем одмору, према којој се годишњи одмор не може заменити новчаном накнадом осим у случају престанка радног односа.

Истовремено се отклања могућност преношења годишњег одмора стеченог код једног на другог послодавца што је у пракси стварало велике проблеме и неоправдано новог послодавца оптерећивало у смислу обавезе да омогући запосленом да искористи годишњи одмор иако је исти стекао код старог послодавца.

Члан 77. Предлаже се да се плаћено одсуство ограничи на пет радних дана у календарској години (не рачунајући одсуство због смрти члана уже породице и одсуство у случају добровољног давања крви), с тим да се општим актом и уговором о раду може утврдити и дуже трајање тог одсуства. Законом се сужава број чланова уже породице које су важећим решењем широко

дефинисани, али је остављена могућност да се општим актом или уговором о раду утврди шири круг лица, као и да послодавац може и мимо ових аката да запосленом одобри плаћено одсуство за случај смрти или теже болести и другог сродника или лица које живи у заједничком домаћинству са запосленим, на основу решења којим се и утврђује и трајање тог одсуства.

Заштита запослених – чл. 40-44. Предлога закона, мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 89. У погледу заштите материнства предлаже се да се заштита прошири и на запослену која доји дете, а у случају када послодавац није у могућности да јој обезбеди прописану заштиту дужан је да запосленој обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Циљ одредбе је заштита трудница и мајки дојиља које раде на нарочито тешким пословима да се заште од евентуалних последица које могу настати у вези са обављањем конкретног посла.

Ова одредба је у складу са Конвенцијом МОП 183 о заштити материнства и Препоруком 191.

Члан 90. Предлаже се да запослена жена за време трудноће као и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Такође запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Ове измене је у складу са Конвенцијом МОП 183 о заштити материнства и Препоруком МОП број 191 о заштити материнства.

Члан 98. Врши се термилошко усклађивање, јер запослена има право да на свој захтев ради непуно радно време, а не скраћено као што је у важећој одредби било прописано.

Члан 101. Овим чланом се врши прецизирање и термилошко усклађивање са прописима којима се регулише област запошљавања особа са инвалидитетом.

Члан 102. Овим чланом се прописује да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао који му послодавац нуди с обзиром на његову радну способност. У случају да послодавац нема одговарајућих послова, запосленом се може отказати уговор о раду по основу технолошког вишка уз обавезу исплате отпремнине. Ово из разлога што постојеће решења у Закону о раду није садржавало основ за исплату отпремнине у овим случајевима, па је запосленима могао да престане радни однос због тога што немају потребне способности за обављање послова на којима раде, а послодавац нема друге послове на којима би те запослене могао да их премести. Ово решење је повољније за запослене.

Зарада, накнада зараде и друга примања – чл. 45-55. Предлога закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 104. Извршено је прецизирање става 3. овог члана, у смислу да се запосленима код послодавца гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности. Ово значи да сви запослени код послодавца који имају исти степен стручне спреме, односно исти степен образовања, знања и способности и

остваре једнак радни допринос и одговорност имају право на једнаку зараду за такав рад.

Члан 105. У ставу 3. прецизирано је да се под зарадом не сматрају следећа примања: учешће запосленог у добити код послодавца, накнада трошкова за коришћење и употребу средстава за рад запосленог који је радни однос засновао за обављање послова ван просторија послодавца.

Члан 108. брисано је право на обавезно увећање зараде по основу рада у сменама. Међутим, ово право и даље може да буде уређено у складу са општим актом и уговором о раду. Такође, извршено је прецизирање тако да се увећање зараде за „минули рад” , обрачунава најмање 0,4% од основице, при чему се увећање зараде по основу „минулог рада” обрачунава само на основу времена проведеног у радном односу код последњег послодавца, послодавца претходника, као и повезаних лица у складу са законом.

Члан 111. За разлику од важећег решења, предлаже се право запосленог на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду (а не за пуно радно време). Прецизира се начин одређивања минималне зараде, тако што се иста одређује на основу минималне цене рада донете у складу са овим законом и времена проведеног на раду и иста садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде. Уводи се обавеза да се општим актом, односно уговором о раду утврде разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде, као и обавеза послодавца да по истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Прецизира се да се минимална зарада исплаћује запосленом у висини која важи за месец у којем се врши исплата. Такође, предвиђено је да запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду (за рад на дан празника који је нерадни дан, за рад ноћу, за прековремени рад и по основу "минулог рада") и да је основица за обрачун увећане зараде минимална зарада.

Члан 112. Уводи се институт минималне цене рада, као јединице за обрачун минималне зараде. Минимална цена рада, по радном часу утврђује се у "нето" износу, односно без пореза и доприноса и то Одлуком Социјално - економског савета основаног за територију Републике Србије. Предвиђено је да ће ову одлуку доносити Влада у случају да се чланови Социјално-економског савета, не договоре о цени рада, у периоду од 30 дана од почетка преговора.

Утврђују се критеријуми за који се користе за утврђивање минималне цене рада, који укључују и стопу оствареног раста бруто домаћег производа, кретања потрошачких цена, продуктивности и просечне зараде у Републици. Предвиђено је да одлука о утврђивању минималне цене рада садржи образложење свих елемената који су утицали на одређивање висине минималне зараде. Поред тога, предвиђено је да је Социјално-економски савет обавезан да размотри образложену иницијативу једног од учесника СЕС-а за отпочињање преговора за утврђивање нове минималне цене рада у случају настанка значајне промене у погледу неког од критеријума који служи за утврђивање минималне цене рада.

Предвиђено је да се минимална цена рада утврђује за календарску годину и то најкасније до 15. септембра текуће године, а да се примењује од 1. јануара наредне календарске године. Такође, предвиђено је да минимална цена рада, не може бити нижа од минималне цене рада која је утврђена за претходну календарску годину.

Члан 113. Уређује да се Одлука о висини минималне цене рада, објављује у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Чл. 114-116. Извршена је измена реферетног периода за обрачун накнаде зарада са три на 12 месеци. Ово из разлога што се према важећем решењу, догађало да запослени који су одсуствовали са рада и по том основу остварили право на накнаду зараде примали некад већи, некад мањи износ на име накнаде зараде, зависности од периода у току године када се остварује право на накнаду зараде. На овај начин систем накнада зарада учиниће се правичнијим и ефикаснијим, с обзиром да ће се као реферетни период узимати зарада остварена током читаве године.

Члан 118. Уређује се право на накнаду трошкова запосленог који су у функцији извршења посла, у складу са општим актом и уговором о раду.

За разлику од досада важећег решења, утврђује се право запосленог на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, као и право запосленог на накнаду трошкова за исхрану у току рада ако послодавац ово право није обезбедио на други начин.

Такође, утврђује се право запосленог на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству, у складу са општим актом и уговором о раду, односно не утврђује се минимални износ ове накнаде трошкова, као што је то до сада било уређено (најмање у висини утврђеној посебним прописима).

Прецизирано је да се накнада трошкова за исхрану у току рада, мора изразити у новчаном износу, с обзиром да иста има карактер зараде. Поред тога предвиђено је да промена места становања запосленог, након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, осим ако се послодавац са тиме сагласи.

Члан 119. Утврђена је обавеза послодавца да запосленом утврди отпремнину најмање у висини две просечне зараде, у складу са општим актом. Важеће решење којим се обавезује послодавац да запосленом приликом одласка у пензију исплаћује најмање троструки износ просечне зараде у Републици Србији, представља ограничавајући фактор за послодавце који желе да запошљавају лица са искуством, а која су најчешће лица пред пензијом.

Основна примедба послодавца је да запошљавање ових лица, није трошковно исплативо, с обзиром да иста врло брзо испуњавају услове за пензију, а самим тим стичу и право да код послодавца остваре право на отпремнину за одлазак за пензију.

Члан. 121. У циљу смањења трошкова администрације, у складу са техничким могућностима послодавца, дата је могућност да се обрачун зараде и накнаде зараде у целости може достављати запосленом у електронској форми. У циљу бржег и ефикаснијег остваривања права запослених по основу рада прописано је да обрачун зараде и накнаде зараде које је послодавац дужан да исплати запосленом представља извршну исправу. Поред тога, како би се спречиле евентуалне злоупотребе предвиђено је да запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост истог. Прописано је да садржај обрачуна зараде и накнаде прописује министар.

Члан 122. Уводи се обавеза да месечну евиденцију о заради и накнади зараде, потписује само лице овлашћено за заступање, или друго лице које оно

овласти, а не и запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.

Потраживања запослених у случају стечајног поступка – остваривање права преко Фонда солидарности - чл. 56-62. Предлога закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Чл. 124. и 125. односе се на потраживања запослених у случају стечајног поступка. Законом је регулисано право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је отворен стечајни поступак. Право на потраживања има запослени коме су потраживања утврђена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак и испуњава услове предвиђене овим законом.

Предвиђено је да право на исплату потраживања у случају стечајног поступка нема предузетник, као и оснивач, односно члан привредног друштва и другог привредног субјекта, осим уколико је засновао радни однос у складу са овим законом. Уколико је по прописима који уређују стечајни поступак, донето решење о усвајању Плана реорганизације послодавца, запослени не остварују право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је отворен стечајни поступак, у складу са одредбама овог закона.

У даљем тексту се врши усаглашавање термина са Законом о стечају, с обзиром да се права пред Фондом остварују од дана отварања а не покретања стечајног поступка.

Члан 126. прецизира потраживања запослених у случају стечајног поступка и то тако што предвиђа да се накнада штете за неискоришћени годишњи одмор исплаћује се у висини утврђеној одлуком стечајног суда а највише у висини минималне зараде. Такође, отпремнина због одласка у пензију исплаћује у висини две просечне зараде у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а у складу са променама у члану 119. Закона.

Члан 136. Прецизирано је да се на запослене који обављају административно-стручне послове за Фонд примењују прописи о радним односима у јавним службама. Такође се предвиђа терминолошко усклађивање са другим законима који регулишу статус запослених у јавним службама, будући да се Фонд солидарности сматра јавном службом, те је потребно извршити усклађивање са другим законима који регулишу статус запослених у јавним службама.

Чл. 139, 143, 144. односи се на поступак за остваривање права запослених на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је отворен стечајни поступак. Одредбама закона предвиђен је поступак за остваривање права запослених у случају стечајног поступка и то, ко може бити подносилац захтева, рок у којем се захтев подноси као и орган који решава о захтеву.

Подносилац захтева у овом поступку може бити само лице коме наведено право припада. Захтев се може поднети лично или преко пуномоћника у року од 45 дана од дана достављања одлуке којом је утврђено право на потраживање, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак. Уколико у току поступка остваривања права наступи смрт странке, право да настави поступак има наследник странке у складу са законом.

Уколико је потраживање запосленог у случају стечајног поступка, које се предвиђа овим законом, у потпуности или делимично исплаћено у складу са законом којим се уређује стечајни поступак пре извршења решења, Фонд ће по

службеној дужности поништити своје решење и донеће одлуку по захтеву запосленог у складу са ново утврђеним чињеничним стањем. Предвиђено је да ће се на питања која нису посебно уређена овим законом примењивати одредбе закона којима се уређује управни поступак.

Права запослених код промене послодавца – члан 63. Предлога закона

Члан 152. Брише се, јер промена власништва над капиталом, куповина и продаја акција нема за последицу промену послодавца у смислу чл. 147-151. Закона о раду, а истовремено се у члану 158. Закона је прописано да се промене власништва над капиталом не сматра променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

Вишак запослених – чл. 64. и 65. Предлога закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Чл. 155. и 158. Овим одредбама се предлаже да се при исплати отпремнине приликом утврђивању вишка запослених узима у обзир само период проведен у радном односу код последњег послодавца, а висина отпремнине се утврђује у складу са општим актом или уговором о раду и не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, с тим да не може да се исплати за исти период за који је исплаћена код истог или другог послодавца.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом. Ново решење предвиђа да се општим актима или уговором о раду не може утврдити дужи период за исплату отпремнине од прописаног.

Овим одредбама поред осталог врши се усклађивање са посебним прописима којима се утврђују органи надлежни за одлучивање код послодавца за доношење програма решавања вишка запослених.

Циљ овако предложене законске одредбе је процена да би послодавци били више мотивисани да запошљавају нова лица, као и да се спречи могућност да запослени по истом основу добије више пута отпремнину. На овај начин би се у великој мери спречио одлив средстава из буџета, чиме би се посредно заштитили и порески обвезници. Такође се на посредан начин спречава дискриминација старијих лица које су послодавци избегавали да примају у радни однос управо због обавезе исплате отпремнине за цео радни век, што би у крајњој линији требало да резултира повећањем запослености, посебно теже запошљивих категорија.

Такође, у прелазним и завршним одредбама прописано је да период за који се утврђује отпремнина за запослене у предузећима у реструктурирању којима је тај статус утврђен до дана ступања на снагу може се утврдити другим прописом.

Удаљење запосленог са рада – чл. 66-69. Предлога закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Чл. 165, 167, 169. и 170. - У питању је усклађивање са Законом о кривичном поступку који у члану 5. прописује да кривично гоњење започиње првом радњом јавног тужиоца или овлашћених службених лица полиције на основу захтева јавног тужиоца, ради провере основа сумње да је учињено кривично дело или да је одређено лице учинило кривично дело као и

подношењем приватне тужбе. Предлог је да се запослени може привремено удаљити са рада не кад је покренут кривични поступак већ кад је кривично гоњење започето.

Поред наведеног, имајући у виду презумпцију невиности, предложена је могућност да удаљење запосленог са рада у случају када је против њега започето кривично гоњење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

Измене уговора о раду – чл. 70-73. Предлога закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 171. Овом изменом се прецизира да послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада између осталог ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) овог закона.

Члан 172. Потреба праксе намеће неопходност да се у случајевима отказа уговора о раду због одбијања понуде анекса уговора о раду, запосленом омогући да у судском поступку против таквог отказа, оспорава и законитост анекса уговора о раду. Такође уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи разлоге за понуду.

Члан 172а Пракса је наметнула потребу да, када се одређени посао мора извршити без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса и спровођења процедуре прописане законом за понуду анекса уговора, за најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци и, ако је то повољније за њега, запослени има право да задржи своју основну зараду.

Такође, предвиђа се да се измена личних података о запосленом као и других података којима се не мењају услови рада могу констатовати анексом уговора без прописаних процедура за анекс уговора.

Члан 174. Предлаже се брисање важеће одредбе, која прописује да се у случају упућивања запосленог на рад код другог послодавца уговором о раду на одређено време код другог послодавца запосленом не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га упутио на рад, јер је иста нејасна и у пракси се различито тумачила, а доводила је у различит положај запослене који раде на истим пословима код истог послодавца.

Престанак радног односа - чл. 74-86. Предлога закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 178. Потребе праксе условиле су да отказни рок од стране запосленог може да буде утврђен општим актом или уговором о раду у дужем трајању, али не може да буде дужи од 30 дана. Ово из разлога, јер су у пракси били чести случајеви да су се уговарали непримерено дуги отказни рокови.

Члан 179. Разлози за отказ могу да буду у вези са радном способношћу запосленог, његовим понашањем и потребама послодавца. Због потребе праксе прецизирани су неки од најчешћих случајева који се односе на радну способност запосленог и његово понашање, непоштовање радне дисциплине и повреду радне обавезе. Ово из разлога јер се дешавало да поједини послодавца у случају одређених повреда радних обавеза и непоштовања радне дисциплине запосленог нису могли отказати уговор о раду, јер те случајеве нису предвидели општим актима и уговорима о раду, што је и био услов за отказ уговора о раду.

Прецизирано је на који начин послодавац може да утврди да је запослени под дејством алкохола или других опојних средстава, односно да послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у здравствену установу.

Члан 179а Због потребе праксе, у случају непоштовања радне дисциплине или повреде радне обавезе када послодавац сматра да постоје олакшавајуће околности или да те повреде нису такве природе да запосленом престане радни однос, предлаже се увођење новчане казне до 20% од зараде запосленог до три месеца, као и продужење трајања већ постојеће мере привременог удаљења са рада без накнаде на период до 15 радних дана. Опомена пред отказ као трећа мера је пребачена из важећег члана 180. став 3. Закона о раду, јер представља један вид санкције.

Члан 180. Прецизирају се одредбе у вези са поступком пре престанка радног односа или изрицања друге законске мере у случајевима када постоји сумња да је запослени учинио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 180а Прецизира се поступак престанка радног односа у случају када запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради. За отказивање уговора о раду или изрицање друге мере у наведеном случају, потребно је да послодавац запосленом претходно да одговарајућа упутства и писано обавештење у вези са недостацима у раду запосленог, па ако запослени настави да ради супротно датим упутствима, послодавац може да му откаже уговор о раду или изрекне другу, блажу меру. Овим се врши усклађивање са Препоруком МОП 166 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, коју су судови непосредно примењивали приликом оцене законитости отказа због неостваривања резултата рада.

Члан 181. С обзиром да послодавац није увек упознат ком синдикату запослени припада, што представља проблем у пракси у поступку отказивања уговора о раду, предложено је да послодавац нема обавезу да упозорење у случају отказа уговора о раду доставља синдикату, већ да се синдикат може изјаснити на наведено упозорење само уколико то захтева запослени. Ако запослени приложи послодавцу мишљење синдиката на упозорење о разлозима за отказ уговора о раду, послодавац је дужан да исто узме у обзир приликом одлучивања о престанку радног односа.

Члан 182. Период забране запошљавања на истим пословима на којима је радио запослени који је проглашен вишком је због потребе праксе скраћен са шест на три месеца, а од ове забране изузети су случајеви када се даје отказ запосленом – особи са инвалидитетом кога послодавац, због губитка радне способности, проглашава технолошким вишком јер не постоје послови на које таквог запосленог може да премести.

Члан 184. Продужени су рокови застарелости за отказивање уговора о раду на шест месеци (субјективни рок) и 12 месеци (објективни рок).

Члан 187. Предлог је да се посебна заштита породилља од отказа уговора о раду искључује у случајевима скривљеног понашања запослене пре и у току трудноће, а пре одласка на породилјско одсуство и одсуство са рада ради неге детета.

Због проблема у пракси у вези са рачунањем рока из става 3. овог члана, извршено је прецизирање одредбе тако да је решење о отказу уговора о раду ништаво ако су на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу биле познате околности о трудноћи, породилјском одсуству,

одсуству са рада радни неге и посебне неге детета или ако запослена, у року од 30 дана од дана престанка радног односа, обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду.

Члан 188. прописује да послодавац не може да откаже уговор о раду нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима, при чему је терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог из наведених разлога, на послодавцу. Овакво решење усклађено је са одредбама Конвенције МОП-а број 135 о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећима.

Члан 189. Отказни рок у случају престанка радног односа зато што запослени не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности утврђује се општим актом, у зависности од стажа осигурања, а не може бити краћи од осам, нити дужи од 30 дана.

Члан 189а Усклађивање са Препоруком број 166 МОП о престанку радног односа на иницијативу послодавца, која у члану 17. прописује да запослени коме престаје радни однос има право да од послодавца захтева да му изда потврду, која садржи датум почетка и престанка радног односа, врсту, односно опис послова на којима је запослени радио. Запослени има право да од послодавца тражи и оцену његовог понашања и резултата рада.

Члан 191. Овим чланом прописују се правне последице незаконитог отказа, при чему се прави разлика између отказа за који се у судском поступку утврди да није постојао законски основ, нити разлози, у ком случају запослени има право на потпуну реинтеграцију (враћање на рад, накнада штете на име изгубљене зараде и уплата доприноса за обавезно социјално осигурање за цео период). Са друге стране, када се у судском поступку утврди да су постојали основани разлози за отказ запосленом, али је послодавац прекршио процедуралне одредбе закона, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му право на накнаду штете у износу до шест зарада на терет послодавца, као вид санкције за послодавца који се није придржавао прописаних процедура при отказу уговора о раду. У осталим случајевима накнаде штете без враћања на рад задржано је важеће законско решење.

Остваривање и заштита права запослених чл. 87. и 88. Предлога закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 192. Овим изменама омогућава се послодавцу да одлучивање о правима и обавезама запослених пренесе не само на запослене, него и на друга лица. Овакво законско уређење захтева потреба праксе, а нарочито код послодавца који послове везане за регулисање радно-правног статуса запослених поверавају адвокатима и другим лицима која нису запослена код послодавца, а с обзиром да према садашњем решењу у закону то није било могуће, у пракси је стварало проблеме које је требало отклонити.

Члан 195. Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом. Рок за покретање спора са досадашњих 90 дана смањује се на 60 дана. По правилу су рокови много краћи осам и 15 дана, а скраћење овог рока је из разлога правне сигурности послодавца. Брише се одредба којом се ограничава обавеза окончавања радног спора у року од шест месеци јер су рокови за поступање судова регулисани посебним прописима.

Посебне одредбе чл. 89-92. Предлога закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 198. Брише се старосна граница од 30 година за обављање привремених и повремених послова са чланом омладинске или студентске задруге, већ се оставља да се питање старосне границе за чланство у омладинским и студентским задругама прописује законом којим се уређују задруге.

Члан 200. Брише се одредба о закључивању уговора о заступању и посредовању, јер су ови уговори регулисани Законом о облигационим односима.

Члан 201. мењан је у односу на лице које може да закључи уговор о стручном оспособљавању, као и у делу који се односи на уговор о стручном усавшавању како би се исте прецизирале и спречиле злоупотребе у пракси.

Члан 203. Брише се ова одредба јер се област предузетништва регулише посебним законом.

Члан 204. Прелазним и завршним одредбама предлаже се да се укине радна књижица са 31.12.2015. године, а подаци из радно-правног односа садржани у радној књижици, могу да се прибаве од Централног регистра за обавезно социјално осигурање, Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање и др. Радне књижице издате до 31.12.2015. године остају у правном промету и могу да се користе за остваривање права запослени.

Организације запослених и послодаваца - чл. 93-96. Предлога закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 210. изменама става 1. овог члана утврђена је обавеза послодавца да синдикату који делује код њега и окупља запослене код тог послодавца, у складу са просторним и финансијским могућностима, обезбеди техничко - просторне услове, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Члан 211. оставља колективним уговорима или споразумима између послодавца и синдиката код послодавца, да утврде право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције. Изузетак се прави за репрезентативне синдикате, ако нема колективних уговора или споразума, када закон утврђује минималан број часова плаћеног одсуства (задржава се постојеће решење из закона и то: 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова код тог послодавца и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова; сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова).

Члан 214. извршена је измена висине накнаде зараде на коју има право синдикални представник који одсуствује са рада, а коју плаћа послодавац. До сада је то било најмање у висини основне зараде запосленог, што је доводило да тога да се накнада зараде уговара у значајније већем износу од зараде коју би имао синдикални представник да ради, тако да је предложено да иста не може бити већа од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци.

Члан 229. односи се на начин рада Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца, тако што Одбор може радити и усвајати предлог ако је на седници присутно најмање две трећине укупног броја чланова Одбора, а предлог се усваја већином гласова од укупног броја чланова Одбора.

Такође се предлаже да ако Одбор не достави најкасније у року од 30 дана од дана подношења захтева, министар може да одлучи о захтеву и без предлога Одбора. Овом допуном обезбеђује се спровођење Закона и отклањају негативне последице непоступања или неблагоприятног поступања Одбора при одлучивању о захтевима за утврђивање репрезентативности (у случајевима када се Одбор се не састане у остављеном року или нема кворум за одлучивање или других разлога не достави предлог министру). У овим случајевима даје се овлашћење министру да може да одлучи о захтеву за утврђивање репрезентативности и без предлога Одбора и тиме се омогућава шири социјални дијалог утврђивањем репрезентативности синдиката и удружења послодаваца и доношење одговарајуће одлуке од стране министра, и када недостаје предлог Одбора.

Колективни уговори чл. 97-103. Предлога закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Члан 246. утврђује могућност за закључивање посебног колективног уговора за територију Републике у ситуацијама када је оснивач јавних предузећа или јавних служби аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, што до сада није било могуће и утврђује да га тада закључује Влада. Предвиђа се и закључивања посебног колективног уговора за више послодаваца (јавна предузећа и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће) и исти закључују оснивач јавног предузећа, односно орган који он овласти, и репрезентативни синдикат. Укида се закључивање посебног колективног уговора за спортисте, тренере и стручњаке у спорту, с обзиром да се основ за исти налази у Закону о спорту.

Члан 247, 248. и 250. мењају се тако што се утврђује да у закључивању колективних уговора за друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће учествује и оснивач. Прецизира се да у име послодавца, колективни уговор потписује овлашћено лице за заступање послодавца.

Чланом 256а уводи се могућност да послодавци приступе колективном уговору који су закључили други послодавци или удружење послодаваца. До сада су послодавци или удружења послодаваца морали да буду чланови удружења послодаваца да би се на њих примењивао закључен колективни уговор. Овим поступком ће моћи да буду корисници колективног уговора који нису непосредно испреговарали са својим синдикатом, ако његове одредбе одговарају његовим финансијским и другим могућностима. Такође, послодавци ће моћи и да одустану од примене овог колективног уговора, на основу своје одлуке, без отказног рока од 6 месеци који обавезује учеснике колективног уговора.

Чланом 257. предложено је да се изврше измене које се тичу проширеног дејства колективних уговора у смислу да одлуку о проширеном дејству колективних уговора доноси Влада Републике Србије на предлог министарства у чијој је области закључен колективни уговор. Неопходно је да се прибави мишљење Социјално економског савета Републике Србије. Услов за проширење дејства колективног уговора је измењен у делу који се тиче процента запослених на које треба да се примењује колективни уговор чије се дејство проширује. Тако ће уместо досадашњих 30 % бити неопходно да колективни уговор покрива више од 50 % запослених у одређеној делатности да би Влада Републике Србије могла да донесе одлуку о проширеном дејству. Уз захтев за проширење дејства послодавци ће морати да докажу да су испуњени услови о покривености броја запослених постојећим колективним уговором. Поступак за изузимање од дејства проширења дејства колективних уговора ће се спроводити на начин као и за његово проширење.

Чл. 258-260. према новом решењу Одлуку о проширеном дејству доноси Влада, на предлог министарства надлежног за делатност у којој је закључен колективни уговор

Надзор - чл. 104-108. Предлога закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Чл. 268–272а. Овим одредбама прецизирају се овлашћења инспектора у вршењу инспекцијског надзора.

У поступку инспекцијског надзора инспектор је овлашћен да: врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију ради утврђивања релевантних чињеница; утврђује идентитет лица и узима изјаве од послодавца, одговорних лица, запослених и других лица која се затекну на раду код послодавца; врши контролу да ли је извршена пријава на обавезно социјално осигурање, на основу података из Централног регистра обавезног социјалног осигурања; прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје и друго и налаже предузимање превентивних и других мера за које је овлашћен у складу са законом ради спречавања повреда закона.

Прописивање јасних овлашћења инспектора као и радњи које предузимају у току вршења инспекцијског надзора је у циљу уједначавања поступања у вршењу инспекцијског надзора.

Посебно се прописује да је послодавац дужан да инспектору омогући вршење надзора, увид у документацију и несметан рад и да му обезбеди податке потребне за вршење инспекцијског надзора, у складу са законом. До сада је била прописана само санкција за ометање инспектора у раду, а конкретна обавеза (диспозиција) није била прописана. Такође се прописује да је у вршењу инспекцијског надзора инспектор, између осталог овлашћен, да наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде и подзаконског акта. Ово из разлога што се права, обавезе и одговорности запослених не уређују само законом већ и подзаконским актима.

Новим решењем предвиђа се и случај када запослени поднесе захтев за одлагање решења о отказу уговора о раду, а инспектор рада по захтеву запосленог утврди да право запосленог није очигледно повређено, дужан је да донесе решење којим ће одбити захтев запосленог.

Рок за подношење захтева за одлагање извршења решења о отказу уговора о раду у коме се запослени, а по покретању радног спора пред надлежним судом може обратити инспекцији рада скраћен је са 30 на 15 дана. Наиме, уколико је запослени покренуо спор пред надлежним судом, рок од 15 дана је примерени рок у коме може захтевом тражити поступање инспекције рада. Новина је да је инспектор рада дужан да донесе решење у року од 30 дана од дана подношења захтева, било да доноси решење о одлагању извршења решења о отказу уговора о раду до доношења правноснажне одлуке суда, било да доноси решење о одбијању захтева, у случају када нађе да право запосленог није очигледно повређено. Ово из разлога што је ранији рок од 15 дана за одлучивање по захтеву запосленог био кратак.

Рок са 15 дана у коме је министар био дужан да одлучује по жалби, од дана пријема жалбе, продужава се на 30 дана. Предлог за продужење рока је из практичних разлога, јер су у највећем броју случајева странке које се обраћају инспекцији рада неуке и немају пуномоћника, па жалбе на решења непосредно упућују министру а не првостепеном органу који је донео решење што неминовно изискује дужи рок за одлучивање министра по жалби.

Члан 272а Обезбеђује се да министарства надлежна за послове рада, финансија и државне управе могу да преузму податке потребне за обављање послова из њихове надлежности из Јединствене базе Централног регистра обавезног социјалног осигурања. На овај начин укида се непотребно администрирање а истовремено обезбеђује ефикаснији рад и контрола послодаваца од стране ових министарстава.

Казнене одредбе чл. 109. Предлога закона мењају се и допуњују следеће одредбе Закона о раду:

Чл. 273-276. - Новчани износи прописаних казни усклађени су са Законом о прекршајима, с тим што се водило рачуна да се повећа предвиђени распон новчаних казни. За прописане казне где је новчани износ предвиђен у распону повећан је само највиши износ док је најнижи износ новчане казне остао непромењен. На овај начин дата је већа могућност прекршајном органу да у зависности од тежине прекршаја као и олакшавајућих околности, одреди новчани износ казне за учињени прекршај у сваком појединачном случају.

Поред тога, за одређене прекршаје прописана је казна у фиксном износу, како би се применио институт прекршајног налога, а уведене су и нове казне за непоштовање прописаних обавеза утврђених овим предлогом закона.

Прелазне и завршне одредбе – чл. 110-119. Предлога закона, уређује се прелазни режим за поједине радноправне институте који се битно мењају Предлогом овог закона и ступање на снагу овог закона..

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ОВОГ ЗАКОНА

За спровођење овог закона нису потребна додатна финансијска средства из буџета.

V. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА ПО ХИТНОМ ПОСТУПКУ

Предлаже се доношење Закона по хитном поступку из разлога што се овим законом, између осталог, уређују питања од значаја за социјално-економски статус запослених, обезбеђује правни оквир за веће запошљавање и инвестирање у привреду, а имајући у виду тренутно економско стање у привреди и држави, која је посебно погођена недавним природним катастрофама (поплаве и клизишта). Предложеним законом се обезбеђује извршавање обавеза према међународним финансијским организацијама. Законом се, такође врши усклађивање са прописима Европске уније, а у складу са обавезама преузетим Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.