



**САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА ВОЈВОДИНЕ**

**КОМЕНТАР**  
**ИЗМЕНА И ДОПУНА ЗАКОНА О РАДУ**  
(*"Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014*).

Нови Сад, септембар 2014. године

Народна скупштина Републике Србије је на седници Шестог ванредног заседања у 2014. години, одржаној 18.7.2014. године, донела **Закон о изменама и допунама Закона о раду** ("Сл. гласник РС", бр. 75/2014 - даље: Закон о изменама и допунама Закона). Закон о изменама и допунама Закона објављен је 21. 7. 2014. године и ступио је на снагу 29.7.2014. године, осим одредбе члана 54. која се односи на садржину обрасца за обрачун зараде и накнаде зараде која се примењује по истеку 30 дана од дана ступања на снагу овог закона.

У даљем тексту су приказане најважније измене Закона о раду са пропратним објашњењем и препоруком у смислу синдикалног рада.

# ЗАКОН О РАДУ

("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014 - даље: Закон).

## I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

### 1. Предмет

#### Члан 2

Одредбе овог закона примењују се на запослене који раде на територији Републике Србије, код домаћег или страног правног, односно физичког лица (у даљем тексту: послодавац), као и на запослене који су упућени на рад у иностранство од стране послодавца ако законом није друкчије одређено.

Одредбе овог закона примењују се и на запослене у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавним службама, ако законом није друкчије одређено.

**ОДРЕДБЕ ОВОГ ЗАКОНА ПРИМЕЊУЈУ СЕ И НА ЗАПОСЛЕНЕ КОД ПОСЛОДАВАЦА У ОБЛАСТИ САОБРАЋАЈА, АКО ПОСЕБНИМ ПРОПИСОМ НИЈЕ ДРУКЧИЈЕ ОДРЕЂЕНО.**

Одредбе овог закона примењују се на запослене стране држављане и лица без држављанства који раде код послодавца на територији Републике Србије, ако законом није друкчије одређено.

#### ТУМАЧЕЊЕ

Изричито је утврђено да се одредбе Закона о раду примењују **и на запослене код послодавца у области саобраћаја**, ако посебним прописом није друкчије одређено.

#### Члан 3

Колективним уговором код послодавца, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи учесника колективног уговора.

Правилником о раду, односно уговором о раду, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа:

1) ако код послодавца није основан синдикат или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности или није закључен споразум о удруживању у складу са овим законом;

2) ако ниједан учесник колективног уговора не покрене иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора;

3) ако учесници колективног уговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора;

4) ако синдикат, у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање колективног уговора, не прихвати иницијативу послодавца.

У случају из става 2. тачка 3) овог члана учесници колективног уговора дужни су да наставе преговоре у доброј вељи **ВЕРИ**.

**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 ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА, НЕ МОЖЕ ПРАВИЛНИКОМ О РАДУ ДА УРЕДИ ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ИЗ РАДНОГ ОДНОСА.**

~~Правилник о раду доноси управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор – директор, односно лице које води послове у правном лицу у складу са законом (у даљем тексту: директор). Код послодавца који нема својство правног лица правилник о раду доноси послодавац или лице које он овласти (у даљем тексту: предузетник).~~

**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 СКАДУ СА ЗАКОНОМ.**

**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.**

Правилник о раду престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора из става 1. овог члана.

### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Забрањује се послодавцу да правилником о раду уреди права и обавезе из радног односа, уколико не прихвати иницијативу репрезентативног синдиката за приступање преговорима за закључивање колективног уговора. Уколико нема иницијативе синдиката, послодавац би требало да иницира колективно преговарање, па тек ако репрезентативни синдикат не прихвати иницијативу, послодавац може донети правилник о раду. Ово није изричито прописано Законом, али произилази из духа Закона.

**2:** Ако учесници не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора, **послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави правилник о раду у року од 7 дана од дана његовог ступања на снагу.**

**3:** Правилник о раду јавног предузећа и друштва капитала чији је оснивач Република, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, **доноси се уз претходну сагласност оснивача.**

### КОМЕНТАР

\* Санкционисање послодавца који не прихвати иницијативу за колективно преговарање је новина у Закону, чији је циљ подстицање колективног преговарања. Међутим, као и већина других, наизглед повољних измена за раднике, ни ова вероватно неће довести до битних побољшања. Будући да у српском законодавству не постоје правила о процедури и техници колективног преговарања (подношење и прихватање иницијативе, одређивање динамике и места преговарања, вођење записника и др.), контролна правила, као ни прописи о одговорности и санкцијама за несавесно или злонамерно понашање у току преговарања, послодавцу ће, и уз најновију допуну, бити довољно да фиктивно започне преговоре и "издржи" 60 дана, после чега може слободно донети правилник о раду и једнострано уредити права и обавезе из радног односа. Без детаљног уређења процеса колективног преговарања и јасног утврђивања одговорности учесника, не може бити напретка у овој области радноправног живота.

\* Обавеза послодавца да достави правилник о раду требало би да допринесе лакшем сазнавању прописа који уређују права, обавезе и одговорности из радног односа код одређеног послодавца, али остаје нејасно због чега послодавац нема исту обавезу и према синдикату који није репрезентативан, односно према запосленима, кад у предузећу није основан синдикат?! Заправо, поставља се питање због чега послодавац нема обавезу да објави и учини доступним правилник о раду сваком заинтересованом лицу које је ради код њега и у сваком моменту, а не само у ситуацији која је наведена у чл.3 ст.2 т.3 Закона?! Правилник о раду је општи акт послодавца којим се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа. То је својеврсни закон за раднике који раде код одређеног послодавца. Тај акт мора бити јаван за запослене код послодавца, како би они знали своја права, обавезе и одговорности. Тим пре што нове измене Закона предвиђају да уговор о раду, у погледу појединих важних питања, може упућивати на општи акт код послодавца (колективни уговор или правилник о раду), уместо њиховог прецизног дефинисања у самом уговору. Како запослени да зна садржину својих права и обавеза, ако се од њега скривају правни акти који их уређују? Треба напоменути да се обавеза достављања правилника не односи и на касније измене и допуне тог документа.

Оваква допуна Закона на први поглед делује исправно, међутим она у суштини подржава нелогичну и неприхватљиву праксу српских послодавца да скривају своје правне акте од радника у односу на које се ти акти примењују. То је исто као кад би Народна скупштина Републике Србије доносила законе, а потом их скривала од грађана на које се они и односе и који треба да их примењују.

Додатне проблеме ће изазвати измене и допуне чл.33 Закона, који уређује садржину уговора о раду. Тим изменама је омогућено послодавцу да елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог, рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право и трајање дневног и недељног радног времена уреди и "другим актима", а не само колективним уговором или правилником о раду. Ни на један начин није одређено који су то други акти, колико их може бити, каква им је правна природа и др. Може се десити да наведени елементи уопште не буду садржани у колективном уговору или правилнику о раду, већ у неком сасвим другом правном акту послодавца, чиме се губи практичан значај обавезе послодавца да репрезентативном синдикату достави правилник о раду.

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је да синдикати код послодавца поднесу иницијативу за отпочињање преговора за закључивање колективног уговора. Иницијатива мора бити писана, са јасно означеним датумом, подацима о подносиоцу и адресату и другим важним информацијама и мора бити званично заведена у евиденцију (деловодну књигу и сл.) синдиката и послодавца. Било би добро да синдикат уз иницијативу достави и свој предлог колективног уговора, као и предлог правила протокола која ће се примењивати током преговарања (место и време одржавања састанка, динамика преговора и др.).
- Потребно је да се донесе Закон о колективном преговарању, као и да се измени и допуни Закон о раду, Закон о штрајку и други важни закони у правцу подстицања колективног преговарања.
- Потребно је да репрезентативни синдикат код послодавца, по истеку законског рока који се завршио неуспешно (60 дана од отпочињања преговора), писаним путем захтева од послодавца достављање правилника о раду. Писани захтев мора бити званично заведен у евиденцију (деловодну књигу и сл.) синдиката и послодавца.
- Потребно је захтевати измене радног законодавства којима ће се омогућити да сваки општи акт послодавца којим се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, као и правилник о организацији и систематизацији послова и општи акт којим се уређује безбедност и здравље на раду буде интерно јаван и у сваком моменту доступан запосленима код конкретног послодавца. До тад би синдикат требало више да користи чл.209 Закона о раду који му гарантује право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

### Члан 12, 22 и 28

У наведеним члановима извршено је усклађивање са Законом о безбедности и здрављу на раду и Законом о пензијском и инвалидском осигурању, тако што су речи "безбедност и заштита живота и здравља на раду" замењене речима "безбедност и здравље на раду", а речи "запослени инвалид" замењене речима "запослена особа са инвалидитетом".

## 5. Забрана дискриминације

### Члан 23

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 18-21. овог закона лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете **ОД ПОСЛОДАВЦА**, у складу са законом.

**АКО ЈЕ У ТОКУ ПОСТУПКА ТУЖИЛАЦ УЧИНИО ВЕРОВАТНИМ ДА ЈЕ ИЗВРШЕНА ДИСКРИМИНАЦИЈА У СМISЛУ ОВОГ ЗАКОНА, ТЕРЕТ ДОКАЗИВАЊА ДА НИЈЕ БИЛО ПОНАШАЊА КОЈЕ ПРЕДСТАВЉА ДИСКРИМИНАЦИЈУ ЈЕ НА ТУЖЕНОМ.**

## ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Прецизирано је да запослени и лице које тражи запослење може пред надлежним судом покренути поступак за накнаду штете **од послодавца**.

**2:** Утврђено је да је **терет доказивања да није било дискриминације на туженом**, уколико тужилац у току поступка учини вероватним да је извршена дискриминација.

## КОМЕНТАР

\* Одредба о терету доказивања је преписана из Закона о забрани дискриминације ("Сл. гласник РС", бр.22/2009), што значи да она већ 5 година постоји у нашем правном систему, али није сувишно да се наведе и у Закону о раду.

## II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Услови за заснивање радног односа

#### Члан 24

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

~~Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.~~

~~Правилник доноси директор, односно предузетник.~~

**ПРАВИЛНИКОМ СЕ УТВРЂУЈУ ОРГАНИЗАЦИОНИ ДЕЛОВИ КОД ПОСЛОДАВЦА, НАЗИВ И ОПИС ПОСЛОВА, ВРСТА И СТЕПЕН ЗАХТЕВАНЕ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА И ДРУГИ ПОСЕБНИ УСЛОВИ ЗА РАД НА ТИМ ПОСЛОВИМА, А МОЖЕ ДА СЕ УТВРДИ И БРОЈ ИЗВРШИЛАЦА.**

**ЗА РАД НА ОДРЕЂЕНИМ ПОСЛОВИМА, ИЗУЗЕТНО, МОГУ ДА СЕ УТВРДЕ НАЈВИШЕ ДВА УЗАСТОПНА СТЕПЕНА СТРУЧНЕ СПРЕМЕ, ОДНОСНО ОБРАЗОВАЊА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.**

**ПРАВИЛНИК ДОНОСИ НАДЛЕЖНИ ОРГАН КОД ПОСЛОДАВЦА, ОДНОСНО ЛИЦЕ УТВРЂЕНО ЗАКОНОМ ИЛИ ОПШТИМ АКТОМ ПОСЛОДАВЦА.**

Обавеза доношења правилника не односи се на послодавца који има **нет 10** и мање запослених.

#### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Измењена су правила о садржини правилника о организацији и систематизацији послова (даље: Правилник). Новом одредбом је предвиђено да се Правилником 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.**

Утврђено је да се за рад на одређеним пословима могу утврдити **највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања.**

**2:** Послодавац који има **10 и мање запослених** не мора донети правилник о организацији и систематизацији послова.

**3:** Рок за усклађивање правилника о организацији и систематизацији послова са Законом је **60 дана од дана ступања на снагу Закона, а то значи закључно са 29. септембром 2014. године.**

#### КОМЕНТАР

\* Измењена одредба на нешто другачији начин одређује садржину Правилника у односу на раније правило. Уместо врсте посла, сада се морају навести назив и опис посла, а као алтернатива стручној спреми додато је образовање. Наведене измене нису од великог значаја и представљају техничко усклађивање са другим прописима и праксом.

\* Свођење услова образовања на највише два узастопна степена стручне спреме је добро решење, јер се у пракси дешавало да су за одређени посао навођена три или више различита степена стручне спреме, што је доводило до бројних злоупотреба.

\* Одређивање броја извршилаца за одређени посао је могући, али не и обавезни део Правилника. Ранији Закон није предвиђао овакву могућност изричито, али је није ни забрањивао. У пракси се код многих послодавца усталило правило да се за сваки посао наведен у Правилнику одреди и број извршилаца, што је било корисно и исправно поступање. Међутим, најновија измена није уважила позитивну праксу, већ је отишла корак уназад и оставила слободу послодавцу да одлучи да ли ће овај податак наводити у свом Правилнику. То свакако неће допринети борби против рада на црно.

\* По ранијем закону, обавезу доношења Правилника имао је сваки послодавац који је запошљавао више од 5 лица, а сада се ова обавеза односи само на послодавце који имају више од 10 запослених. Правилник је општи акт послодавца из кога се виде организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови потребни за рад на тим пословима, као и потребан број извршилаца. На основу овог документа се може проверити пуно тога, нпр. да ли радник ради на одговарајућим пословима, да ли су поштована правила у вези са отпуштањем вишка запослених, да ли код послодавца постоје одговарајући послови за особу са инвалидитетом и сл. Може се очекивати да ће наведена измена отежати контролу примене Закона од стране малих послодавца, тј. оних који имају до 10 запослених.

\* Послодавци су дужни да Правилник ускладе са изменама и допунама Закона до 29. септембра 2014. године.

## ПРЕПОРУКА

- Било би добро кад би се синдикат код послодавца могао изборити за право увида у правилник о организацији и систематизацији послова, а, у том смислу, би могао да се позива на чл.209 Закона о раду који му гарантује право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.
- Потребно је захтевати измене радног законодавства у правцу обавезивања што већег круга послодавца да имају Правилник, захтевања што детаљније садржине Правилника и обезбеђивања увида и доступности Правилника синдикату и запосленима.

## 2. Уговор о раду

### Члан 30

*Радни однос заснива се уговором о раду.*

*Уговор о раду закључују запослени и послодавац.*

*Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор, односно предузетник.*

*Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор, односно предузетник, у складу са чланом 192. овог закона.*

**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.**

**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.**

## ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Прецизира се да се уговор о раду закључује **у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом** одмах по закључењу уговора, а два задржава послодавац.

**2:** Утврђује се да се 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 он овласти.** Дакле, омогућава се послодавцу да овлашћење за закључивање уговора о раду пренесе, не само на запослене, **него и на друга лица, која не морају бити запослена код послодавца, тј. на лица изван послодавца** (нпр. адвокат, агенција и сл.).

## КОМЕНТАР

\* Ранији закон није изричито предвиђао обавезу предаје једног примерка уговора о раду запосленом и у пракси се често дешавало да запослени нема свој уговор о раду, јер му га послодавац никад није ни дао. Наведено правило је корисно, иако је природно да се сваки уговор, па тако и уговор о раду, закључује у најмање 2 примерка од којих се по 1 примерак даје свакој уговорној страни. То је један од основних принципа уговарања. Остаје нејасно због чега законодавац исту одредбу није предвидео и за друге уговоре које послодавац може закључити са лицима која раде код њега (нпр. уговор о привременим и повременим пословима и др.).

\* Проширена је дефиниција лица која у име и за рачун послодавца могу да закључе уговор о раду у односу на досадашњу одредбу.

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је да представници синдиката код послодавца информишу свако новозапослено лице, без обзира да ли је члан синдиката, о обавези послодавца да му преда 1 примерак уговора о раду.
- Потребно је, кроз тумачење и примену Закона, инсистирати да се правило о броју примерака закљученог уговора и обавези послодавца да 1 примерак преда запосленом, примењује и на радно ангажована лица, а не само на уговор о раду и лица у радном односу. У том смислу, може се позивати на Закон о облигационим односима.

## Члан 33

*Уговор о раду садржи:*

*1) назив и седиште послодавца;*

*2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;*

*3) врсту и степен стручне спреме запосленог;*

- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
  - 5) место рада;
  - 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
  - 7) трајање уговора о раду на одређено време;
  - 8) дан почетка рада;
  - 9) радно време (пуно, непуну или скраћено);
  - 10) новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
  - 11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
  - 12) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
  - 13) трајање дневног и недељног радног времена.
- Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.
- На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

#### **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 УЧИНАКА, 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. ТАЧКА 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.**

#### **ТУМАЧЕЊЕ**

**1:** Утврђује се да је обавезан елемент уговора о раду новчани износ основне зараде, али **само на дан закључења уговора о раду, док се касније измене не морају наводити у уговору.**

**2:** Елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог, рокови за исплату зараде и других примања на која запослени има право и трајање дневног и недељног радног времена **не морају бити садржани у уговору о раду, ако су утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца.** У том случају довољно је да се у уговору о раду само назначи акт којим су та права уређена и то само у моменту закључења уговора о раду, не и касније.

**3:** *Брисана је одредба која је дозвољавала да се уговором о раду утврђују и друга права и обавезе, осим изричито наведених у Закону .*

#### **КОМЕНТАР**

\* По ранијем закону, сви наведени елементи су се обавезно морали навести у уговору о раду, а свака измена тих елемената је морала бити пропраћена анексом уговора о раду. По сада важећем закону, уговор о раду мора да садржи само новчани износ основне зараде на дан закључења уговора, а сви други горе наведени елементи као и измене тих елемената, укључујући и измену основне зараде и увођење минималне зараде, не морају више бити саставни део уговора о раду уколико су уређени законом или општим актом послодавца.

У вези са овим су и измене члана 171 Закона, по којима је анекс уговора о раду обавезан у случају измене горе наведених елемената, али само ако су они изричито наведени у уговору. Ако нису изричито наведени у уговору о раду, већ су утврђени законом или општим актом послодавца, онда анекс уговора о раду



због измене ових елемената није обавезан. Исто важи и за минималну зараду, коју ће послодавац убудуће уводити својом одлуком, а не анексом уговора о раду. То значи да најважнији елементи уговора о раду (примања запосленог, рокови за исплату примања, радно време) убудуће неће морати да буду резултат преговора и договора уговорних страна – запосленог и послодавца, већ воље једне стране – послодавца. Истовремено, из самог уговора о раду неће се моћи сазнати информације о најбитнијим условима из конкретног радног односа, већ ће за то морати да се тумачи неки други акт (правилник о раду, колективни уговор или други акт послодавца). Будући да послодавац нема обавезу да запосленом учини доступним општи акт којим су уређена права и обавезе из радног односа, осим у случају из чл.3 ст.2 т.3 Закона, за очекивати је да ће се у пракси појавити велики проблеми приликом покушаја запослених да утврде своја основна права из радног односа, као и бројне злоупотребе.

Додатне проблеме ће изазвати увођење "других аката послодавца", осим колективног уговора и правилника о раду, као дозвољених облика којима се уређују основна права запосленог. Ни на један начин није одређено који су то други акти, колико их може бити, каква им је правна природа и др. Због нејасноће дефинисања, може се десити да елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог, рокови за исплату зараде и других примања на која запослени има право и трајање дневног и недељног радног времена уопште не буду садржани у колективном уговору или правилнику о раду, већ у неком сасвим другом правном акту послодавца, чиме се смањује практичан значај обавезе послодавца да репрезентативном синдикату достави правилник о раду (чл.3 ст.4 Закона).

\* Није јасно због чега је брисана могућност да се уговором о раду утврђују друга права и обавезе.

### ПРЕПОРУКА

- Потребно је колективним уговором што прецизније уредити елементе и начин утврђивања основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог, рокове за исплату зараде и других примања запосленог и трајање дневног и недељног радног времена.
- Потребно је захтевати измене радног законодавства у правцу враћања свих важних елемената из радног односа у уговор о раду, као и свих измена тих елемената.
- Потребно је да се у Закону тачно утврде правни акти које послодавац може доносити и њихова обавезна садржина, како би се знало који подаци се налазе у ком правном акту.

## 3. Ступање на рад

### Члан 35

*Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.*

**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 РАДНОАНГАЖОВАНО ЛИЦЕ РАДИ**

### ТУМАЧЕЊЕ

1: Брисана је обавеза послодавца да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање.

2: Уведена је обавеза послодавца да уговор о раду или уговор закључен ван радног односа или његову копију држи у свом седишту или другој пословној просторији или на другом месту, у зависности од тога где запослено или радно ангажовано лице ради.

Послодавац који не поштује ову обавезу биће одговоран за прекршај за који је предвиђена новчана казна у износу од 100.000 динара за правно, 50.000 динара за физичко, а 10.000 динара за одговорно лице у правном лицу, односно за заступника правног лица (чл.276)

### КОМЕНТАР

\* Укидање обавезе послодавца да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање није оправдано и оно смањује могућност контроле законитости рада послодавца од стране запосленог. Можда се оправдање за овакву измену може наћи у могућности запослених да провере своју пријаву на обавезно социјално осигурање електронским путем. Међутим, будући да многа запослена лица немају или не знају да користе рачунар, обавеза послодавца да им достави пријаву у штампаном облику је била добра мера заштите законитости њиховог рада, а за послодавца није представљала превелики напор или трошак. У ситуацији кад више стотина хиљада људи ради на црно ниједна мера која сузбија такву појаву није вишак.

\* Обавеза послодавца да чува уговор о раду или други уговор, односно његову копију на месту где запослени ради је једна од ретких позитивних измена Закона. Ова обавеза је уведена ради боље контроле поштовања закона од стране инспекције рада, односно ради успешније борбе против рада на црно. У вези са овим потребно је споменути измену из чл.269, по којој инспектор има право, ако се у поступку инспекцијске контроле утврди да одређено лице ради без закљученог уговора о раду, да наложи послодавцу да са тим лицем закључи уговор о раду на неодређено време.

## 4. Пробни рад

### Члан 36

*Уговором о раду може да се уговори пробни рад.*

**УГОВОР О РАДУ МОЖЕ ДА СЕ УГОВОРИ ПРОБНИ РАД ЗА ОБАВЉАЊЕ ЈЕДНОГ ИЛИ ВИШЕ ПОВЕЗАНИХ, ОДНОСНО СРОДНИХ ПОСЛОВА УТВРЂЕНИХ УГОВОР О РАДУ.**

*Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.*

*За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.*

**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.**

*Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.*

### ТУМАЧЕЊЕ

1: Уведена је могућност уговарања пробног рада за обављање једног или више повезаних или сродних послова утврђених уговором о раду.

2: Уведена је обавеза послодавца да, у случају отказа уговора о раду пре истека времена за који је пробни рад уговорен, образложи разлоге за отказ.

### КОМЕНТАР

\* Није логично да послодавац једног запосленог, на основу једног уговора о раду, користи за обављање више послова! Уговор о раду, па макар то био и пробни рад, закључује се са одређеним лицем спрам његове стручне оспособљености и других особина потребних за обављање тачно одређеног посла, чији се назив и опис налазе у правилнику о организацији и систематизацији послова. Послодавац је, притом, слободан да своје послове организује и систематизује онако како мисли да је најбоље, а то значи да ће он за сваки посао утврдити које активности тај посао обухвата, које способности треба да има лице које ће га обављати и колико је извршилаца потребно на том послу. Ако су му потребни радници за више послова, онда мора запослити више радника, а не захтевати од једног да обавља послове за два или више радна места. Посебно питање је који су то повезани или сродни послови? Ко одређује да ли су неки послови повезани или сродни?

Због непримерено широких могућности које пружа и нејасних одређења, за очекивати је да ће ово решење подстаћи злоупотребе, којих је и досад, у вези са пробним радом, било у великом броју.

\* Обавезно образложење отказа уговора о пробном раду пре истека уговореног времена рада је начелно позитивна измена, али без већег значаја у пракси.

### ПРЕПОРУКА

- Потребно је покушати колективним уговором одредити послове код послодавца који се могу сматрати повезаним или сродним, у смислу пробног рада.

## 5. Радни однос на одређено време

### Члан 37

*Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дужи од 12 месеци.*

*Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.*

*Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.*

*Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.*

**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.**

**ПРЕКДИ 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 ДУЖЕ ОД 36 МЕСЕЦИ;**

**5) СА НЕЗАПОСЕЛНИМ 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. ТАЧКА 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.**

## **ТУМАЧЕЊЕ**

**1:** Разлози за увођење рада на одређено време су формулисани на нов начин:

- ради заснивања 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.

**2:** Продужено је најдуже дозвољено важење уговора о раду на одређено време.

\* 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.**

\* Уговор о раду на одређено време може бити закључен и у дужем трајању и то:

1. Ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог – **до његовог повратка;**
2. За рад на пројекту чије је време унапред одређено – **до завршетка пројекта;**
3. Са страним држављанином, на основу дозволе за рад – **до истека рока на који је издата дозвола;**
4. За рад на пословима код новооснованог послодавца (до 1 године од регистрације) – **до 36 месеци;**
5. Са незапосленим коме је до испуњења једног од услова за старосну пензију недостаје до 5 година – **до испуњења услова према ПИО прописима, тј. најдуже 5 година.**

**3:** Омогућено је послодавцу да са запосленим који је замена за привремено одсутног запосленог, који ради на пројекту или који као страни држављанин ради на основу дозволе за рад, **по истеку рока привременог рада по овим основима, закључи нови уговор о раду на одређено време, по истом или неком другом основу.**

**4:** Уведено је правило по коме се **сматра да је радни однос заснован на неодређено време, уколико уговор о раду на одређено време буде закључен супротно одредбама Закона.**

**5:** Понашање послодавца супротно одредбама које уређују рад на одређено време **није предвиђено као прекршај нити је прописана новчана или друга казна за такво поступање.**

**6:** Запослени који су на дан ступања на снагу овог Закона били у радном односу на одређено време по ранијем законском решењу, **радиће по том основу до истека закљученог уговора, након чега их исти послодавац може поново запослити на одређено време по новим правилима** (трајање рада на одређено се рачуна отпочетка).

## КОМЕНТАР

\* Општи разлози за увођење рада на одређено време су широко постављени и прилично неодређени, што значи да се пуно тога може подвести под основ за увођење привременог рада. Изузеци, такође, значајно проширују такву могућност. Закључак је да ће нове законске одредбе подстаћи заснивање радног односа на одређено време и утицати да таква врста радног односа, уместо изузетка, постане правило.

\* Осим у случају пет наведених изузетака, радни однос на одређено време једног запосленог код истог послодавца, без обзира на број уговора и без обзира на прекиде, не може трајати дуже од 24 месеца (нпр. запослени који је радио 1 годину код послодавца, па направио прекид од 3 месеца, може након тога радити само још 1 годину код истог послодавца). Након тог периода, послодавац са истим запосленим може засновати једино радни однос на неодређено време. Са запосленим који ради као замена, на пројекту или је страни држављанин са дозволом за рад, послодавац може више пута закључити уговор о раду на одређено време, по истом или другом основу, што значи да рад на одређено време ових запослених може трајати и дуже од 24 месеца. Дуже од 24 месеца могу радити и запослени код новооснованог послодавца, као и запослени којима је до испуњења услова за старосну пензију остало до 5 година.

\* Ограничење трајања привременог рада, без обзира на број закључених уговора о раду, као и наглашавање да се правило односи на истог запосленог, могло би смањити злоупотребе које су се масовно јављале у пракси. Пропуштено је, међутим, да се утврди да се у максималан период рада на одређено време рачуна и привремени рад остварен код послодавца у случају статусних промена, као и код повезаних лица са послодавцем.

\* Законска претпоставка о заснивању радног односа на неодређено време ако је уговор о раду закључен супротно одредбама Закона је корисна и могла би смањити злоупотребе.

\* Зачуђујуће је да за послодавца који повређује правила о раду на одређено време није предвиђена прекршајна казна. Послодавац који буде "ухваћен" у кршењу ових норми имаће за последицу само преображај радног односа његовог запосленог из рада на одређено у рад на неодређено време, и ништа друго.

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је да синдикат код послодавца позива на учлањење и запослене на одређено време, јер нема ниједног разлога да ова категорија запослених буде изузета из синдикалног организовања.
- Потребно је да синдикат располаже подацима и води евиденцију о запосленима на одређено време код послодавца, без обзира да ли су чланови синдиката. Мора се схватити да рад на одређено време не угрожава само лица која раде на тај начин, већ и запослене на неодређено, које ће послодавац, кад тад, покушати да преведе у привремено запослене или ће им дати отказ. У том смислу, синдикат би могао да се позива на чл.209 Закона, који му гарантује право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.
- Потребно је захтевати измене радног законодавства у правцу увођења процентуалног ограничења запослених на одређено време код једног послодавца (нпр.25% од укупног броја запослених).

## 7. Радни однос са непуним радним временом

### Члан 40

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

**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 УГОВОРМ УРЕЂУЈЕ СЕ САРАДЊА И ИНФОРМИСАЊЕ СИНДИКАТА О ПОСЛОВИМА СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ.**

### **ТУМАЧЕЊЕ**

**1:** Утврђује се обавеза послодавца да запосленом са непуним радним временом **обезбеди исте услове рада** као и запосленом са пуним радним временом, који ради на истим или сличним пословима (мисли се на недељива права запосленог).

**2:** Утврђује се обавеза послодавца да **благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом.**

**3:** Утврђује се обавеза послодавца да **размотри захтев запосленог да са непуног пређе на пуно радно време и обрнуто.**

**4:** Према усменом тумачењу представника из Министарства за рад, **убудуће ће се прелазак запосленог са пуног на непуно радно време вршити путем анекса уговора о раду.** По ранијем законском решењу, за прелазак запосленог са пуног на непуно радно време било је потребно раскидање постојећег (са пуним радним временом) и заснивање новог радног односа (са непуним радним временом). Ново законско решење је прилично неодређено, али једно од тумачења може бити и ово које је саопштено од представника Министарства.

**5:** **Сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом уређују се путем колективног уговора.**

### **КОМЕНТАР**

Могућност рада са непуним радним временом је постојала и у ранијем закону, а нови закон мало детаљније уређује овај радноправни институт.

\* Установљена је обавеза послодавца да обавештава запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, као и да разматра захтеве запослених за прелазак са пуног на непуно радно време и обрнуто. Ове допуне нису штетне, али је питање какав ће стварни ефекат оне имати с обзиром на њихову непрецизност и коришћење израза који немају правно утврђено значење (нпр. "дужан да размотри").

\* Веома је опасна могућност пребацивања запосленог из радног односа са пуним у радни однос са непуним радним временом путем анекса уговора о раду. Ово омогућава послодавцу да једном запосленом скрати радно време, а самим тим и да смањи сва права која запослени има по том основу (зарада, доприноси за ПИО и др.), а затим да на исте послове запосли још једно или више лица. На тај начин послодавац добија двоје или више извршилаца за скоро исте трошкове. Ако запослени одбије да потпише анекс уговора о раду, послодавац му може дати отказ.

\* Одредба која на изричит начин говори о могућности сарадње и информисања синдиката о пословима са непуним радним временом је нова, али се и по старом закону могао постићи сличан ефекат применом чл. 209, којим је практично обухваћено такво право синдиката.

Наведену допуну треба поздравити, али остаје индикативно да Закон за разраду правила која су у интересу радника упућује искључиво на колективни уговор, док код осталих правила говори о општем акту код послодавца (колективни уговор и правилник о раду).

### **ПРЕПОРУКА**

- Потребно је колективним уговором мудро и прецизно уредити сарадњу и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом. Неопходно је да се уговори претходно и благовремено информисање синдиката, како се информисање не би свело на пуко обавештавање о догађају који се већ десио. Потребно је јасно предвидети која овлашћења има синдикат у вези са овим питањима, нарочиту због могућих и очекиваних притисака на запослене са пуним радним временом да "добровољно" поднесу захтев за прелазак на непуно радно време.
- Потребно је користити све правне и животне аргументе у борби против тумачења по коме се прелазак са пуног на непуно радно време може вршити анексом уговора о раду, а ако се такво тумачење ипак прихвати као исправно, потребно је пажљиво анализирати сваки конкретан случај таквог поступања.

## **8. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца**

### **Члан 42**

*Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца, односно код 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) врсту послова и начин организовања рада;*

- 3) услове рада и начин вршења надзора над радом запосленог;
- 4) висину зараде за обављени рад и рекове исплате;
- 5) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду за њихову употребу;
- 6) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- 7) друга права и обавезе.

**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 СМISЛУ 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, ПЕРАСПОДЕЛИ РАДНОГ ВРЕМЕНА, НОЋНОМ РАДУ, ОДМОРИМА И ОДСУСТВИМА ПРИМЕЊУЈЕ 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 43

*Рад ван просторија послодавца, односно код куће, запослени обавља сам или са члановима своје уже породице, у име и за рачун послодавца.*

*Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца, родитељи, браћа и сестре запосленог или његовог брачног друга.*

## ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Одређено је да се под радним односом за обављање послова ван просторија послодавца подразумева **рад на даљину и рад од куће.**

**2:** **Обавезни елементи уговора о раду** којим се заснива радни однос за обављање послова ван просторија послодавца изменама Закона су **технички дорађени и прецизирани**, али нема битне промене у односу на раније решење.

**3:** Прописано је да **основна зарада запосленог који ради на даљину или од куће не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.**

**4:** Утврђено је да се **одредбе Закона** о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима **примењују и на радни однос за обављање послова ван просторија послодавца, ако друкчије није одређено општим актом или уговором о раду.**

**5:** Утврђује се да се **количина и рокови за извршење послова** по основу уговора којим се заснива ова врста радног односа **не могу одредити на начин којим се запослени онемогућава да користи право на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор.**

**6:** **Брише се чл.43** којим се рад ван просторија послодавца ограничава само на запосленог и чланове његове породице.

## КОМЕНТАР

\* Иако је сачињен потпуно нов чл.42, а чл.43 је брисан, радни однос за обављање послова ван просторија послодавца није уређен на битно другачији начин у односу на ранији закон.

Корисна је одредба којом се запослени који ради на истим пословима ван и у просторијама послодавца изједначавају у погледу основне зараде.

Одредба која омогућава да се законска правила о радном времену, одморима и др. могу другачије уредити општим актом или уговором о раду, па и дерогирати, може се донекле оправдати специфичностима ове врсте радног односа. Међутим, оваква норма може бити извор повреда основних права по основу рада. Ситуацију донекле поправља заштитна норма у последњем ставу чл.42, која забрањује одређивање таквих обавеза запосленог које га онемогућавају да користи одмор. Због наведеног, потребно је пажљиво праћење примене ових правила у пракси.

\* Брисање чл.43 је логично и оправдано.

### **ПРЕПОРУКА**

- Потребно је инсистирати да послодавац у правилнику о организацији и систематизацији послова утврди послове који се могу обављати на даљину или од куће, као и да уз назив и опис тих послова наведе и друге информације од значаја за њихово обављање у складу са Законом, уколико код послодавца постоје такви послови.
- Потребно је колективним уговором јасно утврдити правила у вези са распоредом радног времена, прековременим радом, прерасподелом радног времена, ноћним радом, одморима и одсуствима запосленог који је у радном односу ван просторија послодавца, како ова питања не би послодавац једнострано уређивао.
- Потребно је колективним уговором прецизирати начин утврђивања количине и рокова за извршење послова запосленог, како се они не би одређивали на начин којим се запослени онемогућава да користи право на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор.

## **9. Радни однос са кућним помоћним особљем**

### **Члан 45**

*Радни однос може да се заснује за обављање послова кућног помоћног особља.*

*Уговором о раду из става 1. овог члана може да се уговори исплата дела зараде и у натури.*

*Исплатом дела зараде у натури сматра се обезбеђивање становања и исхране, односно само обезбеђивање становања или исхране.*

*Вредност дела давања у натури мора се изразити у новцу.*

*Најмањи проценат зараде који се обавезно обрачунава и исплаћује у новцу утврђује се уговором о раду и не може бити нижи од 50% од зараде запосленог.*

*Ако је зарада уговорена делом у новцу, а делом у натури, за време одсуствовања са рада уз накнаду зараде послодавац је дужан да запосленом накнаду зараде исплаћује у новцу.*

**УГОВОР ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НЕ МОЖЕ ДА СЕ ЗАКЉУЧИ СА СУПРУЖНИКОМ, УСВОЈИОЦЕМ ИЛИ УСВОЈЕНИКОМ, 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.**

### **ТУМАЧЕЊЕ**

**1:** Уведена је забрана заснивања радног односа са кућним помоћним особљем када су послодавац и запослени у одређеној родбинској вези. Па се тако овакав уговор не може закључити са супружником, усвојиоцем или усвојеником, 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.

### **КОМЕНТАР**

\* Наведена допуна је учињена у циљу спречавања злоупотреба којих је у пракси било доста. У извесном смислу овакво ограничење није оправдано, али је превагнуо интерес спречавања манипулација, што се са ове тачке гледишта може разумети.

### **Члан 46**

~~Уговор из чл. 42. и 45. овог закона региструје се код надлежног органа локалне самоуправе.~~

~~Начин и поступак регистрација уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља прописује министар надлежан за рад (у даљем тексту: министар).~~

## ТУМАЧЕЊЕ за чл.46

**1: Брисана је обавеза регистрације уговора о раду ван просторија послодавца и уговора о раду са кућним помоћним особљем код надлежног органа локалне самоуправе.**

## КОМЕНТАР

\* Подаци о наведеним уговорима преузимаће се из Јединствене базе Централног регистра обавезног социјалног осигурања.

## V РАДНО ВРЕМЕ

### 1. Појам радног времена

#### Члан 50

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

~~Општим актом може да се утврди радно време 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.~~

**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 СЕ МОГУ СПОРАЗУМЕТИ ДА ЈЕДАН ПЕРИОД РАДНОГ ВРЕМЕНА У ОКВИРУ УГОВОРЕНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА ЗАПОСЛЕНИ ПОСЛОВЕ ОБАВЉА КОД 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.**

## ТУМАЧЕЊЕ

**1: Уведена је дефиниција радног времена по којој је радно време 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.**

**2: Предвиђена је могућност споразума између запосленог и послодавца да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени обавља послове код куће.**

**3: Уведена је категорија приправности, која је дефинисана као 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 послови обављају.**

Прописано је да се време приправности и висина накнаде за исту уређују законом, општим актом или уговором о раду.

Наглашено је да се приправност не сматра радним временом, али је утврђено да време које запослени у току приправности проведе у обављању послова јесте радно време.

Рад по приправности може бити организован као прерасподела радног времена или прековремени рад.

## КОМЕНТАР

\* У ранијој варијанти Закона није постојала дефиниција радног времена и није јасно због чега је она сада уведена. Појам радног времена је одређен на веома широк начин, уз обухватање елемената који се не тичу радног времена. Прво питање које се поставља јесте: Шта значи "расположив да обавља послове према налозима послодавца"? Послови које је запослени дужан да обавља утврђени су уговором о раду и правилником о организацији и систематизацији послова, због чега није јасно зашто није употребљено такво одређење, већ ово које омогућава послодавцу произвољно мењање уговорених и утврђених правила. Други проблем је што одређење "расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају" може указивати на будућу намеру законодавца да паузу у току дневног рада искључи из појма радног времена.



Након последњих измена пауза се и даље рачуна у радно време, али наведена дефиниција радног времена изазива сумњу да у будућности можда неће бити тако.

У сваком случају, оваква дефиниција може бити извор различитог тумачења у пракси и може послужити разним злоупотребама.

\* Могућност споразумевања послодавца и запосленог да запослени један део радног времена ради код куће је решење које подржава флексибилизацију рада и, у том смислу, оно је легитимно. Међутим, није јасно шта значи **споразум** између послодавца и запосленог. Да ли ће се о овом питању послодавац и запослени споразумевати посебним правним актом, који није уговор о раду, односно анекс уговора о раду? Сматрамо да се место рада запосленог мора утврдити уговором о раду, односно анексом уговора о раду и на томе треба инсистирати. Такође, нејасно је на који начин ће се уредити права и обавезе запосленог за период док ради код куће. Да ли ће се на запосленог који део радног времена ради код куће примењивати правила о радном односу за обављање послова ван просторија послодавца или општа правила или можда њихова комбинација. Овде треба бити обазрив, јер се на поједине услове рада запослениог који ради код куће примењују посебна правила, другачија од општих правила. Биће интересантно видети како ће се две врсте правила уклопити у односу на истог запосленог. Ово може произвести проблеме у примени Закона.

\* Приправност је радноправни институт који би требало да се користи селективно, како у погледу делатности, тако и у односу на конкретне ситуације у којима ће се применити, како не би постао инструмент израбљивања радника. Међутим, у Закон о раду приправност је уведена без икаквих ограничења. Прописано је да се време приправности и висина накнаде утврђују законом, али није одређен ниједан критеријум којим се послодавац мора руководити кад утврђује ове елементе, што значи да је он, у том смислу, потпуно слободан. Послодавац може одредити да приправност траје све време док се запослени налази ван свог радног места, а накнада може износити и 1 динар, уколико је то воља послодавца и ако се неким другим прописом не уреди другачије. Наглашено је да се време приправности не сматра радним временом, али да време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца јесте радно време. Може се очекивати да ће описано решење довести до увођења приправности у различите делатности и у различитим ситуацијама, и кад је то оправдано и кад није, јер ће ретко који послодавац пропустити прилику да располаже радником 24 сата дневно по цени од 1 или нешто више динара. Рад по основу приправности ће моћи да се организује као прерасподела радног времена или као прековремени рад, уколико се њиме прекорачују границе уговореног радног времена.

## **ПРЕПОРУКА**

- Потребно је инсистирати да послодавац у правилнику о организацији и систематизацији послова означи послове који се један период радног времена могу обављати код куће.
- Потребно је колективним уговором одредити услове под којима запослени један део радног времена може обављати послове код куће.
- Потребно је колективним уговором уредити услове рада запосленог који један део радног времена обавља послове код куће, како би се спречиле злоупотребе.
- Потребно је инсистирати да се послодавац и запослени искључиво уговором о раду, односно анексом уговора о раду, а не неким другим актом, могу споразумети да ће запослени један део радног времена, у оквиру уговореног радног времена, обављати послове код куће. Истим актима се прецизно утврђују и услови рада таквог запосленог.
- Потребно је колективним уговором утврдити послове код послодавца на којима се може увести приправност и услове за увођење приправности.
- Потребно је колективним уговором прецизно утврдити могуће трајање приправности и висину накнаде за исту (водити рачуна да ли је у питању прерасподела радног времена или прековремени рад).
- Потребно је колективним уговором одредити категорије запослених у односу на које се не може захтевати приправност или се она битно ограничава (нпр. труднице, родитељи деце до 7 година и сл.).

## **4. Прековремени рад**

### **Члан 53**

*На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).*

*Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.*

**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 ЧЛАНОВИМ 52. ОВОГ ЗАКОНА НЕ МОЖЕ ДА СЕ ОДРЕДИ ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД НА ТИМ ПОСЛОВИМА, АКО ЗАКОНОМ НИЈЕ ДРУКЧИЈЕ ОДРЕЂЕНО.**

### **ТУМАЧЕЊЕ**

1: Прекоревмени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно, а запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прекоревмени рад. Ово правило се односи на запослене са пуним и непуним радним временом.

### **КОМЕНТАР**

\* Задржано је раније законско ограничење трајања прекоревременог рада на недељном нивоу од 8 часова, али је ограничење трајања прекоревременог рада на дневном нивоу постављено другачије. За разлику од ранијег закона по коме је прекоревмени рад могао трајати највише 4 сата дневно, сада је прописано да запослени може радити најдуже 12 сати дневно укључујући и прекоревмени рад. Ово значи да се недељни максимум прекоревременог рада, који износи 8 сати, може искористити у неколико дана, али и у само једном дану, зависно од редовног радног времена запосленог. Ово законско решење омогућава послодавцу да наложи запосленом да целокупан фонд недељног прекоревременог рада одради у току једног радног дана (нпр. запослени одради пуно недељно радно време до петка (40 сати), а онда у суботу 8 сати прекоревремено), што раније није било дозвољено. Будући да се правило односи и на запослене са непуним радним временом, могућа је ситуација да запослени који би требало да ради нпр. 4 сата дневно буде принуђен да одради и целих 12 сати у току једног дана (4 сата редовног рада + 8 сати прекоревременог рада).

### **ПРЕПОРУКА**

- Потребно је покушати путем колективног уговора уредити начин и рокове обавештавања запосленог о потреби његовог прекоревременог ангажовања, пре или непосредно после обављеног рада (писана одлука послодавца за сваког запосленог, достављање одлуке запосленом, и др.) **Закон не уређује ово питање, али не забрањује његово регулисање.**

## **5. Распоред радног времена**

### **Члан 55**

*Радна недеља траје пет радних дана.*

*Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.*

*Радни дан, по правилу, траје осам часова.*

**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 56**

*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.*

*Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена.*

**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 ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД.**

### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Уведена су нова правила о распореду радног времена, која омогућавају неку врсту "мини прерасподеле радног времена".

Омогућено је послодавцу, код кога је рад организован у сменама или кад то захтева организација рада, да радно време запосленог не распореди једнако по радним недељама, већ да га утврди као **просечно недељно радно време на месечном нивоу**. Запослени у том случају може радити **најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад**. Ова правила се односе на запослене са пуним и непуним радним временом.

**2:** Рокови за обавештавање запосленог о распореду и промени распореда радног времена **скраћени су са 7 на 5 дана, односно 48 сати унапред**.

Обавеза благовременог обавештавања **не односи се на прековремени рад**.

**3:** Уведено је тзв. **клизно радно време** које омогућава утврђивање почетка и завршетка радног времена у одређеном временском интервалу, ако природа посла и организација рада то дозвољавају. Није предвиђено ниједно правило које ближе уређује ову могућност и спречава могуће злоупотребе.

**4:** Уведена је **забрана одређивања прековременог рада за запосленог који ради на пословима са скраћеним радним временом, у односу на те послове**.

### КОМЕНТАР

\* Одредбама о "мини прерасподели радног времена" уобичајено, пуно или непуно радно време запосленог, за које је закључио уговор о раду, може се повећати до 12 сати у току радног дана, односно до 48 сати у току радне недеље, укључујући и прековремени рад, и то увек када је код послодавца рад организован у сменама или кад то захтева организација посла. Будући да је сменски рад у Закону дефинисан веома широко, као и да послодавац потпуно самостално оцењује које су потребе организације рада, "мини прерасподела радног времена" ће се примењивати увек кад послодавац то жели. Ако запослени једну недељу буде радио дуже од свог уговореног радног времена (пуног или непуног), онда би требало да неку наредну недељу ради краће од уговореног радног времена, како би просечно недељно радно време на месечном нивоу било у нивоу уговореног недељног радног времена запосленог (нпр. под претпоставком да је уговорено радно време запосленог 40 сати недељно, распоред би могао изгледати овако: 1. недеља - 40 радних сати, 2. недеља - 48 радних сати, 3. недеља - 32 радна сата и 4. недеља - 40 радних сати). Ако запослени, у укупном збиру месечних радних сати, буде имао више одрађених сати од уговореног броја (нпр. у месецу августу 2014. године више од 168 сати), ти сати ће се рачунати као прековремени рад запосленог и он ће имати право на увећану зараду по том основу.

Ново решење, у комбинацији са другим измењеним правилима о радном времену, прековременом раду, прерасподели радног времена и др., довешће до тога да запослени неће знати унапред какво је његово дневно и недељно радно време, а велики број дана и недеља ће радити 12 односно 48 или више сати, уз или без одговарајуће накнаде и без могућности да докаже злоупотребу, будући да у Закону не постоје одговарајући механизми заштите (нпр. правила о евиденцији присутности на раду запосленог и др.). "Мини прерасподела радног времена", заправо, није ни распоред радног времена, ни прековремени рад, ни прерасподела радног времена, већ је нека нова, неуређена категорија која омогућава различите злоупотребе у вези са радним временом радника, које су и до сад биле веома честе.

\* Скраћивање рокова за обавештавање запослених о распореду и промени распореда радног времена није добро, јер рокови утврђени у тако кратком трајању не остварују сврху свог постојања, а то је благовремено информисање запослених о времену почетка, трајању и завршетку њихових радних обавеза, како би свој приватни живот прилагодили тим променама. Рок од 5 дана је веома кратак, а онај од 48 сати је готово бесмислен, јер промену распореда радног времена, у смислу организације и најаве, практично изједначава са прековременим радом. Спорни су и услови под којима се рок за обавештавање запослених може скратити на 48 сати, јер није јасно шта су "непредвиђене околности" и како их разликовати од услова за увођење прековременог рада.

\* Клизно радно време, само по себи, није лоше, јер омогућава запосленом већу слободу у погледу одређивања почетка и завршетка дневног радног времена. Проблем може настати зато што Законом не предвиђа одговарајућа контролна правила, као и правила о евиденцији запослених на раду. У недостатку оваквих норми, злоупотребе су извесне.

\* Забрана прековременог рада на пословима са скраћеним радним временом је добро решење, међутим остаје недоумица да ли се запосленом који ради на таквим пословима може одредити прековремени рад ради обављања других послова, будући да Закон сада, у неколико ситуација, дозвољава да један запослени обавља више различитих послова. Ако је тако, у недостатку потребне контроле, могуће су злоупотребе.

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је колективним уговором покушати утврдити услове под којима послодавац може увести "мини прерасподелу радног времена", тј. прецизирати шта се код појединачног послодавца подразумева под "захтевима организације рада".
- Потребно је инсистирати да послодавац донесе писану одлуку о свакој промени распореда радног времена, а нарочито кад уводи "мини прерасподелу".
- Потребно је колективним уговором детаљније уредити начин обавештавања запослених о распореду и промени распореда радног времена, као и прецизирати шта подразумевају "непредвиђене околности", које су постављене као услов за скраћивање рока обавештавања.
- Потребно је колективним уговором уредити правила о клизном радном времену, како би се спречиле злоупотребе.
- Потребно је инсистирати на вођењу детаљне евиденције о присутности запослених на раду.

## 6. Прерасподела радног времена

### Члан 57

*Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.*

*Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од ~~дванадесет~~ **УГОВОРЕНОГ** радног времена **ЗАПОСЛЕНОГ**.*

**КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРМ 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 СТАВУ 2. И 3. ОВОГ ЧЛАНА ЧАСОВИ РАДА ДУЖИ ОД ПРОСЕЧНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА ОБРАЧУНАВАЈУ СЕ И ИСПЛАЋУЈУ КАО ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД.**

*У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.*

## ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Задржано је раније решење по коме се прерасподела врши у периоду од 6 месеци у току календарске године, али се утврђује да се просечно радно време запосленог у прерасподели своди на његово **уговорено радно време**, а не пуно радно време, како је до сад било одређено.

**2:** Колективним уговором може се утврдити да се прерасподела радног времена **не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од 6, а најдуже 9 месеци.**

**3:** Уз своју сагласност, запослени у прерасподели радног времена може радити у просеку **дуже од законом прописаног времена, у ком случају ће му се часови рада дужи од просечног радног времена обрачунати и исплатити као прековремени рад.**

**4:** Обавезни дневни одмор за запослене који раде у прерасподели **повећан је са 10 на 11 часова у непрекидном трајању у оквиру 24 часа (чл.66).**

## КОМЕНТАР

\* Прецизирање да се просечно радно време запосленог у прерасподели своди на његово уговорено, а не пуно радно време представља усклађивање са могућношћу рада запосленог са непуним радним временом.

\* Продужење могућег трајања прерасподеле радног времена до 9 месеци и избегавање везивања овог периода за календарску годину има оправдања, будући да постоје делатности у којима потреба за прерасподелом траје дуже од 6 месеци и не може се везати за календарску годину (сезонски послови). Добро је да се продужење прерасподеле може учинити само путем колективног уговора, а не и правилником о раду, јер ће то подстаћи послодавце да пристану на закључење колективног уговора и омогућиће сарадњу између синдиката и послодавца. Било би добро да је Закон увео и додатна органичења у погледу продужене прерасподеле (нпр. одређене делатности или послови), али се то донекле може учинити колективним уговором.

\* Иако се у пракси и до сад догађало, овог пута је јасно утврђено да запослени у току прерасподеле радног времена може радити и прековремено, али само уз своју сагласност. Није наглашено да сагласност мора бити писана.

У вези са овим изменама поново до изражаја долази проблем недостатка одговарајуће контроле и евиденције присутности запослених на раду.

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је водити рачуна о радном времену које је утврђено уговором о раду, јер је оно референтно за упросечавање у прерасподели (пуно, непуно радно време).
- Продужење трајања прерасподеле радног времена до 9 месеци, као и утврђивање да се прерасподела не везује за календарску годину, врши се искључиво колективним уговором.
- Потребно је колективним уговором утврдити услове под којима се може продужити прерасподела радног времена и, ако је могуће, одредити послове на којима се то може учинити.
- Потребно је инсистирати да послодавац донесе писану одлуку о увођењу прерасподеле радног времена, као и да благовремено направи план прерасподеле.
- Потребно је да изјава запосленог о престанку да ради дуже од просечног радног времена у току прерасподеле буде сачињена у писаном облику, као и да се у њој јасно назначи датум на који се односи (не сме бити бланко или генерална изјава).
- Потребно је инсистирати на вођењу детаљне евиденције о присутности запослених на раду.

## 6. Ноћни рад и рад у сменама

### Члан 63

**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.**

*Ако је рад организован у сменама, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.*

*Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.*

## ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Уводи се дефиниција сменског рада и сменског радника.

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

**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.

## КОМЕНТАР

\* Дефинисање сменског рада и сменског радника је у правнотехничком смислу добар потез, јер ће омогућити лакше тумачење и примену права. Међутим, сад кад су коначно уведене ове дефиниције у Закон, које су, упут речено, веома широке, запослени неће имати неку озбиљнију корист од тога, будући да је укинато право запосленог на увећану зараду за сменски рад. Ако посматрамо само Закон, корист од широког дефинисања сменског рада имаће само послодавци, јер се одређени број њихових права у вези са организацијом рада везује за сменски рад (нпр. послодавац код кога је рад организован у сменама може применити "мини прерасподелу радног времена", сабирање дневног и недељног одмора не мора се односити на сменске раднике и др.).

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је колективним уговором предвидети да рад у сменама представља посебан основ за увећање зараде, како би запослени имали корист од законског дефинисања сменског рада.

## VI ОДМОР И ОДСУСТВА

### 1. Одмор у току дневног рада

#### Члан 64

*Запослени који ради пуно радно време ~~НАЈМАЊЕ 6 ЧАСОВА ДНЕВНО~~ има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.*

*Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.*

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1-3. овог члана урачунава се у радно време.

### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Прецизира се раније законско решење по коме запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада **најмање 30 минута**.

**2:** Скраћује се одмор у току дневног рада за запосленог који ради 10 часова дневно **са 45 на 30 минута**.

## 2. Дневни одмор

### Члан 66

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно **У ОКВИРУ 24 ЧАСА**, ако овим законом није друкчије одређено.

**ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ РАДИ У СМISЛУ ЧЛАНА 57. ОВОГ ЗАКОНА ИМА ПРАВО НА ОДМОР У ОКВИРУ 24 ЧАСА У НЕПРЕКИДНОМ ТРАЈАЊУ ОД НАЈМАЊЕ 11 ЧАСОВА.**

### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Запослени има право на дневни одмор у трајању од **најмање 12 часова непрекидно за свака 24 часа**, за разлику од ранијег решења по коме је запослени имао право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

Исто решење је предвиђено и за запослене који раде у прерасподели радног времена, само што је минималан одмор за њих **11 часова непрекидно**.

### КОМЕНТАР

\* Раније законско решење је било једноставно и лако разумљиво. Запослени је имао право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно. Дакле, одмор се везивао са завршетак радног дана, а од момента завршетка једног радног дана па до почетка другог морало је проћи најмање 12 сати у континуитету.

По новом решењу, дневни одмор запосленог мора трајати најмање 12 сати непрекидно у оквиру 24 часа. Дакле, не између два узастопна радна дана, већ за период од 24 часа. То значи да послодавац може направити распоред дневног радног времена у коме ће радно време запосленог распоредити како год он жели, уз једину обавезу да омогући запосленом непрекидни одмор од 12 сати било кад у току 24 часа (дању, ноћу, између дневних радних сати или по завршетку дневног радног времена).

Дневни одмор, као радноправни институт, има за циљ да заштити радника од прекомерног исцрпљивања у току једног радног дана, односно да спречи "спајање" радних дана. Раније законско решење је то обезбеђивало, па није јасно из ког разлога је промењено, односно због чега је јасна и прецизна норма претворена у непрецизно решење подложно креативном тумачењу.

## 3. Недељни одмор

### Члан 67

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно **КОЈЕМ СЕ ДОДАЈЕ ВРЕМЕ ОДМОРА ИЗ ЧЛАНА 66. ОВОГ ЗАКОНА, АКО ЗАКОНОМ НИЈЕ ДРУКЧИЈЕ ОДРЕЂЕНО.**

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

**ИЗУЗЕТНО ИЗ 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.**

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Наглашава се да се **дневни и недељни одмор сабирају**, тј. да се на недељни одмор од најмање 24 сата додаје дневни одмор од најмање 12 сати непрекидно.

**2: Запосленом који ради у сменама или у прерасподели радног времена послодавац не мора омогућити коришћење права на сабирање ове две врсте одмора, већ је дужан да му обезбеди само недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно.**

## **КОМЕНТАР**

\* У ранијем Закону није било изричите одредбе о сабирању ове две врсте одмора, али је такво решење морало произилазити из логичког тумачења законских норми. Сада је ово питање прецизније уређено, уз издвајање запослених који раде у сменама и у прерасподели радног времена, на које се ова заштита не мора односити.

## **4. Годишњи одмор**

### **Члан 68**

*Запослени има право на годишњи одмор у складу са овим законом.*

*Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.*

**ЗАПОСЛЕНИ СТИЧЕ ПРАВО НА КОРИШЋЕЊЕ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА У КАЛЕНДАРскоЈ ГОДИНИ ПОСЛЕ МЕСЕЦ ДАНА НЕПОРЕКИДНОГ РАДА ОД ДАНА ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА КОД ПОСЛОДАВЦА.**

*Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.*

**Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити ИЛИ ЗАМЕНИТИ НОВЧАНОМ НАКНАДОМ ОСИМ У СЛУЧАЈУ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ.**

### **Члан 71**

*Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.*

### **Члан 72**

*Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години:*

*1) ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;*

*2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 68 став 2 овог закона.*

**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 73**

*Годишњи одмор може да се користи у два дела.*

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

*Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 68. став 2. овог закона, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.*

**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 НЕПОРЕКИДНО 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 ПОРОДИЧКОГ ОДСУСТВА, ОДСУСТВА СА РАДА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА И ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА – ИМА ПРАВО ДА ТАЈ ОДМОР ИСКОРИСТИ ДО 30 ЈУНА НАРЕДНЕ ГОДИНЕ.**

## Члан 74

Дужина годишњег одмора наставног и васпитног особља у васпитно-образовним установама утврђује се у складу са законом

## Члан 75

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

~~Ако послодавац не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.~~

**ИЗУЗЕТНО, АКО СЕ ГОДИШЊИ ОДМОР КОРИСТИ НА ЗАХТЕВ ЗАПОСЛЕНОГ, РЕШЕЊЕ О КОРИШЋЕЊУ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДОСТАВИТИ И НЕПОСРЕДНО ПРЕ КОРИШЋЕЊА ГОДИШЊЕГ ОДМОРА.**

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

**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 76

~~Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене општим актом и уговором о раду.~~

**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.**

### 1) **Стицање права на годишњи одмор и сразмеран део годишњег одмора**

#### **ТУМАЧЕЊЕ**

**1:** Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца у тој календарској години и код тог послодавца. Више нема преношења годишњег одмора од једног код другог послодавца.

**2:** Запослени има право на 1/12 пуног годишњег одмора за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

#### **КОМЕНТАР**

\* По новом решењу, запослени који је засновао радни однос код послодавца у текућој календарској години стиче право на годишњи одмор за ту календарску годину после месец дана непрекидног рада код послодавца у тој години.

Запослени који је засновао радни однос или коме престаје радни однос у календарској години има право на годишњи одмор код послодавца за ту календарску годину сразмерно времену проведеном у радном односу у тој години код тог послодавца, односно 1/12 пуног годишњег одмора за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

- 1) Рачуна се само време проведено у радном односу код послодавца код кога се остварује право на годишњи одмор. Нема сабирања стажа осигурања код више послодавца.
- 2) Рачуна се само стаж осигурања остварен у календарској години у којој је започет или у којој престаје радни однос.
- 3) Запослени стиче право на сразмеран део годишњег одмора за сваки месец дана рада код послодавца, а не право на пун годишњи одмор.



- 4) Запослени коме је почео радни однос или коме престаје радни однос у години заснивања, односно престанка радног односа не може остварити право на пун годишњи одмор, већ највише на 11/12 пуног годишњег одмора

**Остаје нејасно у ком моменту у току календарске године, запослени који није засновао радни однос, односно коме не престаје радни однос у календарској години, дакле запослени који дуже време ради у континуитету код послодавца, стиче право на пун годишњи одмор. Да ли ће важити исто тумачење као по ранијем Закону, да се право на коришћење пуног годишњег одмора стиче сваког 1. јануара нове године или ће се и на ове запослене примењивати правило о сразмерном делу годишњег одмора за месец дана рада у календарској години, будући да се никад не зна кад ће запосленом престати радни однос?**

\* По ранијем законском решењу, запослени је стицао право на коришћење пуног годишњег одмора после шест месеци непрекидног рада, у једној или две календарске године, код једног или више послодаваца. Запослени је могао користити право на сразмеран део годишњег одмора (1/12 од пуног годишњег одмора за сваки месец дана рада у календарској години) само у два случаја: ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема 6 месеци непрекидног рада или ако у календарској години није стекао право на пун годишњи одмор због прекида радног односа дужег од 30 радних дана. Дакле, запослени је стицао **право на пун годишњи одмор** после 6 месеци непрекидног рада и, ако би наставио да ради у континуитету или са прекидима краћим од 30 радних дана, он би сваког 1. јануара нове године стицао право на пун годишњи одмор. То значи да је запослени коме је радни однос престајао у текућој календарској години стицао право на пун годишњи одмор већ 1. јануара те године, под условом да је претходно радио најмање 6 месеци непрекидно или са дозвољеним прекидима. За остваривање права на пун годишњи одмор није било важно колико је тај запослени радио у текућој календарској години, већ колико је непрекидно укупно радио (6 месеци).

## 2) Коришћење и распоред коришћења годишњег одмора

### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Годишњи одмор се може користити **једнократно или у два или више делова**.

**2:** Први део годишњег одмора мора трајати **најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године**, а раније је морао трајати најмање 3 недеље у току календарске године, али не непрекидно.

**3:** Запослени има право да користи годишњи одмор **у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме о коришћењу годишњег одмора у више делова**.

**4:** Дозвољава се послодавцу, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, да **решење о коришћењу годишњег одмора достави запосленом непосредно пре коришћења годишњег одмора**.

**5:** Решење о коришћењу годишњег одмора може се доставити запосленом **у електронској форми**, а само ако запослени захтева, послодавац је дужан да му решење достави и у писаном облику.

**6:** Дозвољава се послодавцу да, у случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, донесе **"колективно решење о коришћењу годишњег одмора"**. Послодавац је дужан да у "колективном решењу" наведе запослене и организационе делове у којима раде, као и да исто истакне на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора. Овим се сматра да је решење уручено запосленима.

**7:** **Брисана је законска претпоставка да је послодавац ускратио право запосленом на годишњи одмор уколико му није доставио решење о коришћењу годишњег одмора**.

### КОМЕНТАР

\* За разлику од ранијег решења које је дозвољавало коришћење годишњег одмора у једном или два дела, нова одредба омогућава коришћење годишњег одмора у једном, два или више делова, с тим да је први део скраћен са најмање три на најмање две радне недеље. Флексибилније регулисање коришћења годишњег одмора није лоше само по себи. Међутим, ако се посматра у контексту стања на тржишту рада и поштовања радних права у Србији, оно може бити веома опасно. Досадашње вишегодишње искуство је показало да велики број послодаваца, нарочито приватних, не поштује императивне законске норме о најмањој обавезној дужини годишњег одмора од 20 радних дана. Запослени често користе значајно мањи број дана, а најчешће од 5 до 15 радних дана укупно. Евиденција није предвиђена, а инспекцијска контрола у вези са овим проблемом даје слабе резултате. Постоји бојазан да би скраћивањем обавезне дужине првог дела годишњег одмора, као и "распарчавањем" годишњег одмора на више делова, уз недостатак евиденције и контроле, злоупотребе у овој области биле још разноврсније и веће. Ова питања је потребно уредити у складу са Конвенцијом МОП-а бр.132 и Препоруком МОП-а бр.98.

\* Нова правила о достављању решења о коришћењу годишњег одмора уводе нове могућности за злоупотребе. Иако је званична намера законодавца да олакшавањем достављања решења о годишњем одмору

поједностави и поједтини процедуру за послодавца, нова правила ће вероватно имати и друге последице за које је заједничко отежавање или онемогућавање коришћења права на годишњи одмор.

- Дозвољава се послодавцу да запосленог до последњег момента држи у неизвесности да ли ће и када користити годишњи одмор, а једини услов за то јесте да се годишњи одмор користи на захтев запосленог! **Шта значи "на захтев запосленог"?** Уобичајена пракса је да запослени изрази неки свој захтев или предлог када би желео да користи годишњи одмор, а послодавац доноси коначну одлуку. Постоји оправдан страх да ће се предложено правило примењивати у сваком случају кад запослени изнесе своје мишљење о томе када би требало да користи свој годишњи одмор.

**Шта значи "непосредно пре коришћења годишњег одмора"?** Да ли је то дан или сат пре, или можда вече уочи првог дана годишњег одмора? У сваком случају, решење ће се запосленом достављати у последњем моменту, што значи да запослени неће бити у могућности да планира свој годишњи одмор, а о неком унапред уплаћеном туристичком аранжману нема ни говора.

**- Достављање решења у електронској форми је опасно из више разлога.**

Прво, немају сви запослени на свом радном месту на располагању компјутере и интернет у мери која је непоходна за несметану и благовремену електронску комуникацију, а неки их немају уопште (запослени у пољопривредној производњи, фабрикама, на грађевини и сл.). Друго, електронски вид кореспонденције је небезбедан, не гарантује сигурно достављање. Треће, електронско слање докумената би могло изместити пословну кореспонденцију ван радног времена, па би могло проћи много времена док запослени примети да је добио решење. Затим, примерак сваке одлуке послодавца којом се одлучује о неком праву запосленог требало би да буде заведен у званичну евиденцију послодавца, као и да буде део личног досијеа запосленог за потребе надзора Инспекције рада. Из ових разлога достављање путем електронске поште није прихватљиво као универзална могућност, већ би се, евентуално, могло предвидети само за одређене врсте послова (администрација и сл.) и одређене облике запошљавања (рад на даљину), али и тад под законом прописаним условима.

У оваквој ситуацији, потребно је инструисати запослене да на време захтевају од послодавца писано решење о годишњем одмору, тј. да већ код подношења захтева за коришћење годишњег одмора или приликом опредељивања за термин коришћења годишњег одмора (зависно од праксе код послодавца), писаним путем захтевају од послодавца да им решење буде достављено у писаном (штампаном) облику.

\* **Колективно достављање решења истицањем на огласну таблу послодавца, као једини начин достављања, може створити проблеме у пракси.** Право на годишњи одмор је једно од основних права запослених, о коме послодавац одлучује својим решењем. Оно је индивидуално, а не колективно право. Законом о раду је прописано да о свим појединачним правима, обавезама и одговорностима запосленог послодавац одлучује решењем, које мора бити сачињено у писаном облику и које се доставља запосленом. Законом је даље предвиђено да против решења којим је повређено неко његово право, запослени може да покрене спор пред надлежним судом. Дакле, о појединачним правима запосленог требало да се одлучује појединачним правним актом, тј. решењем које се доставља лично запосленом. Обавештавање запослених о годишњем одмору само путем огласне табле створиће услове за различите злоупотребе и отежаће евентуалну правна заштита запослених. Прихватљиво би било да послодавац о коришћењу колективног годишњег одмора обавести запослене објављивањем одлуке на огласној табли, уз истовремену обавезу достављања појединачних решења сваком запосленом, али ново правило не садржи овакву обавезу.

\* За очекивати је да ће **брисање претпостављене одговорности послодавца за неискоришћен годишњи одмор запосленог, уколико му послодавац није доставио решење**, у комбинацији са осталим изменама правила о годишњем одмору, подстаћи несавесне послодавце да отежају коришћење годишњег одмора својим запосленима. Решењем о коришћењу годишњег одмора послодавац одлучује о једном веома важном праву запосленог и оно је један од доказа да је послодавац омогућио запосленом коришћење тог права. Ако послодавац изврши своју законску обавезу, тј. ако достави решење запосленом, ослобађа се опасности да буде "оптужен" за ускраћивање права на годишњи одмор. То значи да савесни послодавци немају разлога да се прибојавају овакве заштитне норме, она не одговара само несавесним послодавцима.

## **ПРЕПОРУКА**

- Потребно је колективним уговором уредити услове под којима се годишњи одмор може користити у више делова (због потреба запосленог/ због потреба послодавца), као и начин споразумевања послодавца и запосленог у таквом случају.
- У случају коришћења годишњег одмора у више делова, потребно је insistирати на писаној форми споразума између послодавца и запосленог.
- Потребно је колективним уговором уредити процедуру усаглашавања (договарања) између послодавца и запосленог о времену коришћења годишњег одмора (анкетирање запослених, сачињавање плана и сл.).

- Нарочито је потребно јасно одредити кад се сматра да се годишњи одмор користи "на захтев запосленог", у смислу чл.75 ст.3, као и шта значи да се решење доставља "непосредно пре коришћења годишњег одмора" (одредити тачан рок).
- Потребно је подучити запослене да писаним путем захтевају од послодавца да им се решење о коришћењу годишњег одмора достави у писаној форми.
- Потребно је покушати обавезати послодавца путем колективног уговора да и у случају "колективног годишњег одмора" достави појединачно решење о коришћењу годишњег одмора сваком запосленом.

### 3) Годишњи одмор у случају престанка радног односа

#### ТУМАЧЕЊЕ

1: Брисана је обавеза послодавца да запосленом, у случају престанка радног односа, изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

2: Брисано је право запосленог на накнаду штете, ако кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор.

3: Утврђује се само дужност послодавца да запосленом који није искористио годишњи одмор, а коме престаје радни однос, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Наглашава се да ова накнада има карактер накнаде штете.

#### КОМЕНТАР

\* Брисање обавезе послодавца да изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора је у складу са новим правилима о условима за стицање права на годишњи одмор, по којима се рачуна само време проведено у радном односу код последњег послодавца.

\* По ранијем законском решењу, запослени је имао право на накнаду штете ако кривицом послодавца не користи годишњи одмор. Сада се то генерално право запосленог брише и говори се само о обавези послодавца према запосленом коме престаје радни однос. Промењена је и основица за накнаду, са просечне зараде у претходна 3 месеца на просечну зараду у претходних 12 месеци и то сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Изменом правила о накнади штете уклоњено је једно од средстава притиска на послодавца да поштује Закон. Заправо, на овај начин се несавесни послодавци индиректно подстичу да наставе са злоупотребима, будући да је српски законодавац одлучио да, и поред великог броја кршења права у вези са годишњим одморима, још више "олабави" ову област и послодавцима обезбеди још неодговорнију позицију. У Србији је веома честа појава да послодавци отежавају или онемогућавају запослене у коришћењу годишњег одмора, због чега би требало појачати контролу и заштиту за запослене, а не додатно ослободити послодавца. Послодавац који поштује прописе и својим запосленима омогућава коришћење годишњег одмора у складу са Законом, нема чега да се плаши. То значи да су наведене измене намењене неким другим послодавцима.

Остаје нејасно како ће се обезбедити заштита за запосленог, коме не престаје радни однос, а који кривицом послодавца није искористио право на годишњи одмор.

#### ПРЕПОРУКА

- Потребно је инсистирати на праву запосленог на накнаду штете у судском поступку уколико без своје кривице није искористио годишњи одмор, а није му престао радни однос код послодавца.

## 5. Плаћено одсуство

### Члан 77

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до ~~седам~~ ПЕТ радних дана у току календарске године, у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице и у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Време трајања плаћеног одсуства из става 1. овог члана утврђује се општим актом и уговором о раду.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

- 1) пет радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) два **УЗАСТОПНА** дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 3. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, ~~старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим~~ **И СТАРАТЕЉ**.

**ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ДА ОДОБРИ ЗАПОСЛЕНОМ ОДСУСТВО ИЗ СТАВА 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.**

Општим актом и уговором о раду може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана, **ТРАЈАЊУ УТВРЂЕНОГ** у смислу ст. 1. и 3. овог члана, **ОДНОСНО ШИРИ КРУГ ЛИЦА ИЗ СТАВА 4 ОВОГ ЧЛАНА.**

### **ТУМАЧЕЊЕ**

**1:** **Скраћено** је Законом гарантовано плаћено одсуство **са 7 на 5 радних дана**, не рачунајући одсуство за случај добровољног давања крви и смрти члана уже породице, које је остало непромењено (2 радна дана и 5 радних дана).

**2:** Утврђује се да се одсуство у случају добровољног давања крви односи на **2 узастопна дана**.

**3:** **Сужена је дефиниција чланова уже породице** због чије болести или смрти запослени по Закону може користити плаћено одсуство, на тај начин што се изузимају "друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим", па се уже породица своди на брачног друга, децу, браћу, сестре, родитеље, усвојоца, усвојеника и старатеља.

**4:** **Општим актом и уговором о раду** може се **продужити трајање плаћеног одсуства** у односу на законски минимум, односно **проширити круг лица** због којих запослени може користити плаћено одсуство у односу на лица која су одређена Законом.

**5:** **Послодавац појединачном одлуком, тј. решењем** може одобрити запосленом одсуство у случају тешке болести или смрти сродника или другог лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим, а који нису обухваћени законском дефиницијом чланова уже породице.

### **КОМЕНТАР**

\* Законодавац је скраћивањем плаћеног одсуства, смањено законско право запослених да одсуствују са рада у случају најважнијих догађаја који се могу десити једном човеку, а то су склапање брака, порођај супруге, тежа болест члана уже породице и др. Ако се у истој календарској години поклопе два или више таква догађаја, запослени ће морати да се "уклопи" у 5 радних дана или ће бити принуђен да користи друге врсте одсуства са рада како би одговорио својим најзначајнијим приватним обавезама.

\* Прецизирањем одсуства због добровољног давања крви на 2 узастопна дана желело се спречити "преношење" слободних дана.

\* Сужавање круга лица због чије тешке болести или смрти запослени може користити плаћено одсуство животно није оправдано, због тога што се ради о лицима са којима је запослени, по природи ствари, у најблиским односима, тј. која са њим живе у заједничком породичном домаћинству. У Србији нису ретке ситуација да у једном породичном домаћинству живе три или више генерација или да поред најужих чланова породице живе и нека друга лица (рођаци, ванбрачни партнер). Питамо се да ли је хумано да се запосленом не дозволи кратко плаћено одсуство због тешке болести или смрти особе са којом свакодневно проводи живот? Нарочито ако се има у виду да је заједничко породично домаћинство правна категорија која је прилично јасно одређена и ограничена. Слаба је утеха могућност проширивања круга лица путем општег акта, уговора о раду или решења послодавца, будући да је неизвесно да ли ће до проширивања и у ком обиму уопште и доћи, као и због чињенице да све то заједно представља нижи ниво права запослених у односу на она која им је гарантовало раније законско решење.

Смањивањем плаћеног одсуства законодавац је вероватно желео да послодавцима компензује обавезу плаћања одсуства за запослене који добровољно дају крв, а које траје 2 дана, будући да су се послодавци жалили управо на ову обавезу. Уколико би се укинуло право на плаћено одсуство по овом основу, вероватно би значајно опао број добровољних давалаца, што би створило друге проблеме у друштву. Постојала је идеја да се накнада за дводневно одсуство запосленог у случају добровољног давања крви плаћа из државног буџета, а не на рачун послодавца, али се одустало и од тог решења. Законодавац је очигледно закључио да је најлогичније да управо онај који даје крв треба за то и да плати. Будући да радници немају новца, платиће својим "слободним данима", тј. скратиће им се плаћено одсуство. Најважније је да се послодавац не оптерети овом обавезом, иако и њему, будући да је од крви и меса, може затребати неки литар крви.

### **ПРЕПОРУКА**

- Потребно је колективним уговором утврдити нове основе (случајеве) за коришћење плаћеног одсуства, продужити укупно трајање плаћеног одсуства, одредити број плаћених радних дана за сваки предвиђени основ, проширити круг лица због чије болести или смрти запослени има право на плаћено одсуство.

- Потребно је колективним уговором уредити процедуру подношења захтева и давања одобрења за коришћење плаћеног одсуства (инсистирати на писаној процедури).

## VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

### 4. Заштита материнства

#### Члан 89

Запослена жена за време трудноће **И ЗАПОСЛЕНА КОЈА ДОЈИ ДЕТЕ** не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

**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 90

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће **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.

*Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу.*

**ЗАПОСЛЕНА ЗА ВРЕМЕ ТРУДНОЋЕ ИМА ПРАВО НА ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО СА РАД 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.**

### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Заштита за труднице, која је постојала по ранијем Закону, проширена је на запослене жене које доје дете.

**Запослена жена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима** који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурним вибрацијама.

**Послодавац је обавезан да запосленој трудници и дојиљи,** која ради на горе наведеним пословима, **обезбеди обављање других одговарајућих послова,** а ако таквих послова нема, да је упуту на плаћено одсуство.

**2:** Брисана је апсолутна забрана прековременог и ноћног рада за запослене труднице у последњих 8 недеља трудноће и уведена је релативна забрана, која подразумева забрану прековременог и ноћног рада за запослену трудницу уколико би такав рад, према налазу надлежног здравственог органа, био штетан за њено здравље и здравље детета.

Истоветна забрана је уведена и за запослену која доји дете.

**3:** Уведено је право запослене труднице на **плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом,** које је одредио изабрани лекар. Запослена је дужна да о потреби одсуства благовремено обавести послодавца.

**4:** Није прецизирано која **основица се користи за обрачун и исплату накнаду зараде** током плаћеног одсуства труднице и дојиље за које послодавац не може да обезбеди одговарајуће послове, као ни током дневног одсуства труднице због лекарских прегледа. Да ли се користи општа основица за плаћено одсуство (просечна зарада у претходних 12 месеци) или основица за запослену која одсуствује са рада због дојења детета (основна зарада увећана за минули рад)?

### КОМЕНТАР

\* Наведеним допунама Закона проширена је заштита за запослене жене у периоду трудноће и дојења. Међутим, у једном сегменту ова заштита је сужена, тј. укинута је апсолутна забрана прековременог и ноћног рада за труднице у последњих 8 недеља трудноће и уведена је релативна забрана која се односи на трудноћу у целини и зависи од налаза надлежног здравственог органа.

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

### Члан 101

~~Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.~~

~~Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима – послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.~~

**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 102

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 101. овог закона.

**АКО ПОСЛОДАВАЦ НЕ МОЖЕ ЗАПОСЛЕНОМ ДА ОБЕЗБЕДИ ОДГОВАРАЈУЋИ ПОСАО У СМISЛУ ЧЛАНА 101. ОВОГ ЗАКОНА, ЗАПОСЛЕНИ СЕ СМАТРА ВИШКОМ У СМISЛУ ЧЛАНА 179. СТАВ 5. ТАЧКА 1) ОВОГ ЗАКОНА.**

### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Прецизирана је обавеза послодавца да **запосленој особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама** код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од погоршања његовог здравственог стања или од последица опасних за околину уколико настави да ради на одређеним пословима, у смислу чл.81 ст.2 (даље: запослени са здравственим сметњама), **обезбеди обављање послова према радној способности**, у складу са законом.

**2:** Јасно је утврђено да се **запослени** – особа са инвалидитетом и запослени са здравственим сметњама, **коме послодавац не може да обезбеди обављање послова према његовој радној способности, сматра "технолошким вишком"**.

### КОМЕНТАР

\* Наведеним изменама и допунама прецизира се радноправни положај запосленог инвалида и особе са здравственим сметњама у ситуацији када због свог здравственог стања не може да настави да обавља посао који је до тад радио, а послодавац нема на располагању други одговарајући посао. У таквим околностима запослени ће бити проглашен "технолошким" вишком и имаће сва права која произилазе из тог статуса (доквалификација, преквалификација, отпремнина и др.).

По ранијем Закону, наведене категорије запослених су се налазиле у истом положају, али то није било изричито написано у законском тексту, већ се до тих резултата долазило тумачењем Закона. Дешавало се, међутим, да неки послодавци протумаче Закон и на другачији начин, па су инвалидно лице и запосленог са здравственим сметњама отпуштали због тога што нема потребне способности за обављање послова на којима је распоређен, што је потпуно други законски основ за отказ. Сада ће пракса у погледу овог питања бити уједначена.

### ПРЕПОРУКА

- Заштита особа са инвалидитетом могла би се поделити у два сегмента. Најпре, послодавац је у обавези да запосленој особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама обезбеди обављање послова према њиховој радној способности, уколико такав посао постоји код послодавца.

Радна способност се утврђује пред надлежним телима Републичког фонда ПИО и Националне службе за запошљавање, у поступку који је уређен Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом и Правилником о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом. Уколико је запосленом, на основу процене радне способности, решењем утврђено да не може да обавља послове које је до тада обављао у целини или делом, послодавац би, у сарадњи са радником и евентуално другим органима и организацијама (НСЗ, удружења особа са инвалидитетом, медицином рада и сл.), могао да измени опис послова тог радника, или да изврши распоређивање радника на друге, одговарајуће послове, применом

чл.171 до 174 Закона о раду (анекс уговора о раду). Уколико је, пак, послодавац несигуран који су то послови или има више таквих послова, процена радне способности се може поновити, али овај пут са комплетном документацијом и детаљним описом свих послова на које би лице могло да буде распоређено.

Ако се после анализе и свих консултација утврди да не постоји посао који одговара радној способности запосленог, послодавац је дужан да запосленог прогласи технолошким вишком и откаже му уговор о раду по том основу (чл.179 ст.5 т.1 Закона о раду). Запослени, у том случају, има сва права која имају запослени у истој радноправној позицији.

Ако запослени одбије премештај на одговарајући посао, послодавац ће му отказати уговор о раду по основу тога што је одбио закључење анекста уговора, у смислу чл.179 ст.5 т.2 Закона о раду.

Може се закључити да је у оваквој ситуацији могуће спровести следеће:

- 1) запосленог распоредити на друге одговарајуће послове који одговарају његовој радној способности;
  - 2) покренути нови захтев за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења и уз захтев обавезно приложити описе послова на које би запослени могао да буде распоређен, па запосленог распоредити у складу са новом проценом;
  - 3) запосленом понудити анекс уговора о раду у складу са чл.171 ст.1 т.1 Закона о раду, односно измену уговорених услова рада ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
  - 4) у случају да радник одбије понуду за измену уговорених услова рада следи отказ од стране послодавца у складу са чл.179 ст.5 т.2 Закона о раду;
  - 5) и коначно, уколико код послодавца уопште нема одговарајућих послова у односу на радну способност лица - што је веома редак случај ако се процена радне способности ради у односу на конкретне послове, послодавац може запосленог да прогласи вишком, односно да му, сходно одредбама чл.179 ст.5 т.1 Закона о раду, откаже уговор о раду уз исплату отпремнине.
- Потребно је колективним уговором предвидети већи износ отпремнине за запослене особе са инвалидитетом и запослене са здравственим сметњама које су проглашене "технолошким вишком".

## VIII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

### 1. Зарада

#### Члан 104

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

~~Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.~~

**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.**

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана - ништави су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

#### Члан 105

Зарада из члана 104. став 1. овог закона састоји се од зараде за обављени рад и време provedено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1 овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим 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 **ПРИМАЊА ИЗ ЧЛАНА 14., ЧЛАНА 42. СТАВ 3. ТАЧКА 4) И 5), ЧЛАНА 118. ТАЧКА 1) – 4), ЧЛАНА 119, ЧЛАНА 120. ТАЧКА 1) И ЧЛАНА 158. ОВОГ ЗАКОНА.**

## ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Промењена је дефиниција рада једнаке вредности. Сви запослени који код послодавца 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.**

**2:** Из категорије зараде се изузимају одређена примања запосленог, за која је раније постојала недоумица на који начин би требало да се третирају. Сада се под зарадом сматрају **сва примања из радног односа, осим примања из чл.14** (учешће запосленог у добити послодавца), **чл.42 ст.3 т.4 и 5** (накнада трошкова за употребу средстава за рад и накнада других трошкова рада за запосленог који ради ван просторија послодавца), **чл.118 т.1-4, чл.119, чл.120 т.1 и чл.158** (отпремнина за случај "технолошког" вишка).

## КОМЕНТАР

\* Принцип "једнака зарада за рад исте вредности" би требало да обезбеди да сви запослени код једног послодавца, који имају исто образовање и оспособљеност и који обављају отприлике исти посао, имају, у основи, једнаку основну зараду. На овај начин се жели спречити родна, али и дискриминација по било ком другом основу. Наравно, уколико послодавац жели да посебно вреднује неког запосленог на основу његовог доприноса раду, он то може учинити путем средстава стимулације, односно дестимулације. Мишљења смо да су критеријуми за одређивање рада исте вредности из ранијег Закона објективнији и лакше проверљиви од ових нових критеријума (нпр. **радни допринос** је релативна категорија која се утврђује након обављеног рада и првенствено зависи од процене послодавца, а не од неких објективно проверљивих мерила). Није јасно да ли радни допринос уствари представља радни учинак. Могуће је да ће наведене измене довести до тога да принцип који је уведен да би спречио дискриминацију, убудуће буде генератор исте.

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је колективним уговором уредити начин и мерила за утврђивање радног доприноса запослених, како би се могло контролисати поштовање принципа "једнака зарада за рад исте вредности" и избегла произвољност и самовоља послодавца.

## 2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

### Члан 108

*Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:*

*1) за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице;*

*2) за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;*

*3) за прековремени рад - најмање 26% од основице;*

*4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу **КОД ПОСЛОДАВЦА (У ДАЉЕМ ТЕКСТУ: МИНУЛИ РАД) - НАЈМАЊЕ 0,4% од основице.***

*Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.*

**ПРИ ОБРАЧУНУ 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.**

*Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду, **КАО ШТО ЈЕ УВЕЋАЊЕ ЗАРАДЕ ПО ОСНОВУ РАДА У СМЕНАМА.***

*Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.*

## ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Брише се законско право запосленог на увећану зараду по основу рада у сменама, а дозвољава се да се увећање зараде по овом основу утврди **општим актом и уговором о раду.**

**2:** Запослени има право на увећану зараду по основу времена проведеног на раду (минули рад) за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца код кога остварује то право (последњи послодавац).

**3:** Зарада по овом основу може бити увећана најмање **0,4% од основице**, што значи да се **општим актом и уговором о раду може предвидети и већи проценат.**

**4:** При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у смислу чл.147 Закона о раду (статусне промене), као и код повезаних лица са послодавцем, у смислу Закона о привредним друштвима.



**5:** Општим актом и уговором о раду може се утврдити да запослени има право на увећану зараду по основу времена проведеног на раду код других (осталих) послодаваца у утврђеном/договореном проценту.

То се може учинити предвиђањем посебног, новог основа за увећање зараде (нпр. право запосленог на увећање зараде за све пуне године стажа осигурања оствареног код других послодаваца), у складу са **чл.108 ст.4 Закона о раду**, који дозвољава могућност да се општим актом и уговором о раду утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

**Постоје тумачења** да се исти ефекат може постићи, тј. да се законски основ увећања може изменити у корист запослених путем општег акта и уговора о раду, и применом **чл.8 ст.2 Закона о раду**, који дозвољава да се општим актом и уговором о раду могу утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

**6:** Према незваничном тумачењу представника Министарства за рад, **остају на снази одредбе колективног уговора које предвиђају увећање зараде по основу минулог рада за са све године стажа осигурања запосленог без обзира на промену послодавца.** Ове одредбе могу бити на снази најкасније до **29. јануара 2015. године.**

## КОМЕНТАР

\* Запослени који раде у сменама у будуће неће имати Законом гарантовано право на увећану зараду по том основу, већ се таква могућност може утврдити општим актом и уговором о раду, што значи да ће сменски рад бити посебно плаћен само ако послодавац то дозволи, односно ако се синдикат избори за такву могућност кроз колективни уговор.

\* Запослени који су током свог радног века радили код два или више различитих послодаваца неће више имати право на увећану зараду по основу целокупног стажа осигурања (радног стажа), већ ће им се зарада увећавати само за године проведене код послодавца код кога остварују то право.

У обрачун минулог рада урачунава се и време које је запослени провео у радном односу код послодавца претходника, у смислу члана 147 Закона о раду, као и код повезаних лица, у складу са Законом о привредним друштвима.

Под променом послодавца у смислу чл.147 подразумева се статусна промена у смислу чл.485 Закона о привредним друштвима (припајање, спајање, подела, издвајање), која истовремено доводи до промене послодавца, а под повезаним лицима се подразумевају лица наведена у чл.62 Закона о привредним друштвима, где се у ст.2 тог члана прописује да се под повезаним лицем у односу на одређено правно лице сматра:

- 1) правно лице у којем то правно лице поседује значајно учешће у капиталу, или право да такво учешће стекне из конвертибилних обвезница, вараната, опција и слично;
- 2) правно лице у којем је то правно лице контролни члан друштва (контролисано друштво);
- 3) правно лице које је заједно са тим правним лицем под контролом трећег лица;
- 4) лице које у том правном лицу поседује значајно учешће у капиталу, или право да такво учешће стекне из конвертибилних обвезница, вараната, опција и слично;
- 5) лице које је контролни члан тог правног лица;
- 6) лице које је директор, односно члан органа управљања или надзора тог правног лица.

Зарада по овом основу мора бити увећана најмање 0,4% од основице.

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је колективним уговором утврдити што виши проценат увећања зараде по свим законским основима.
- Потребно је колективним уговором утврдити право запосленог на увећану зараду по основу рада у сменама и одредити проценат увећања.
- Потребно је колективним уговором утврдити право запосленог на увећану зараду по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код других послодаваца, изузев последњег послодавца, и одредити проценат увећања.

## 3. Минимална зарада

### Члан 111

~~Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.~~

~~Ако послодавац и запослени уговоре минималну зараду из става 1. овог члана, послодавац је дужан да ту зараду исплати запосленом у висини утврђеној одлуком из члана 113. овог закона за месец у којем се врши исплата.~~

**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 УВЕЋАЊУ ЗАРАДУ ИЗ ЧЛАНА 108. ОВОГ ЗАКОНА, НА НАКНАДУ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА КОЈА СЕ СМАТРАЈУ ЗАРАДОМ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.**

**ОСНОВИЦА ЗА ОБРАЧУН УВЕЋАЊЕ ЗАРАДЕ ИЗ СТАВА 6. ОВОГ ЧЛАНА ЈЕ МИНИМАЛНА ЗАРАДА ЗАПОСЛЕНОГ.**

### **Члан 112**

~~Минимална зарада~~ **ЦЕНА РАДА** утврђује се одлуком социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије (у даљем тексту: Социјално-економски савет).

Ако Социјално-економски савет не донесе одлуку у року од ~~10~~ **15** дана од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне зараде **ЦЕНЕ РАДА** доноси Влада Републике Србије (у даљем тексту: Влада) **У НАРЕДНОМ РОКУ ОД 15 ДАНА.**

~~При утврђивању минималне зараде полази се нарочито од: трошкова живота, кретања просечне зараде у Републици Србији, егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице, стопе незапослености, кретања запослености на тржишту рада и општег нивоа економске развијености Републике Србије.~~

**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.**

**ОДЛУКА О УТВРЂИВАЊУ МИНИМАЛНЕ ЦЕНЕ РАДА САДЖИ 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.**

~~Минимална зарада утврђује се по радном часу, за период од најмање шест месеци и не може бити нижа од минималне зараде утврђене одлуком из ст. 1. и 2. овог члана за период који претходи периоду за који се утврђује минимална зарада.~~

**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.**

**МИНИМАЛНА ЦЕНА РАДА НЕ МОЖЕ СЕ УТВРДИТИ У НИЖЕМ ИЗНОСУ ОД МИНИМАЛНЕ ЦЕНЕ РАДА УТВРЂЕНЕ ЗА ПРЕТХОДНУ ГОДИНУ.**

### **Члан 113**

Одлука о висини минималне зараде **ЦЕНЕ РАДА** из члана 112. овог закона објављује се у "Службеном гласнику Републике Србије".

### **ТУМАЧЕЊЕ**

**1:** Минимална зарада се одређује на основу минималне цене рада, временаведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

**2:** Минимална зарада се уводи одлуком послодавца, што значи да није потребна измена уговора о раду у том смислу. На овакво тумачење указује брисање одредбе која је изричито упућивала да се минимална зарада уговара, увођење појма "одлуке послодавца о увођењу минималне зараде", као и измењена правила о анексирању уговора о раду.

**3:** Послодавац је дужан да **разлоге за увођење минималне зараде утврди општим актом, односно уговором о раду.**

**4:** Послодавац је дужан да, по истеку 6 месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде, **обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.**

**5:** Утврђује се да запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду по свим законским основима, накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом. Основица за обрачун увећане зараде је **минимална зарада запосленог.**

**Није јасно да ли ово значи да запослени "на минималцу" нема право на примања која се не сматрају зарадом, а то су:** отпремнина за одлазак у пензију, накнада трошкова погребних услуга, накнада штете због повреде на раду или професионалног обољења, поклон деци запослених за Божић и Нову годину, јубиларна награда и солидарна помоћ, стимулација, награде, бонуси, отпремнина за случај вишка запослених.

**5: Минималну цену рада,** као главни елемент минималне зараде, **утврђује републички СЕС** у року од 15 дана од дана почетка преговора. Ако републички СЕС не утврди минималну цену рада, одлуку о њеној висини доноси **Влада Републике Србије** у наредном року од 15 дана.

**6:** Нови критеријуми за утврђивање минималне цене рада су: **стопа раста бруто домаћег производа, кретање потрошачких цена, кретање продуктивности, кретање просечне зараде у Републици, егзистенцијалне и социјалне потребе запосленог и његове породице изражене кроз вредност минималне потрошачке корпе, кретање стопе запослености на тржишту рада.**

Одлука о утврђивању минималне цене рада **мора садржати образложење** које одражава све законске критеријуме (елементе) на основу којих се доноси.

**7:** 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.**

**8:** Републички СЕС ће бити **обавезан да размотри** образложену иницијативу једног од учесника СЕС-а за отпочињање преговора за утврђивање нове минималне цене рада, уколико дође до значајне промене неког законског критеријума (елемента) на основу којег се минимална цена рада утврђује.

**9:** Минимална цена рада не може да се утврди **у нижем износу од износа утврђеног за претходну годину.**

**10:** Одлука о висини минималне цене рада објављује се у **"Службеном гласнику Републике Србије."**

## **КОМЕНТАР**

\* Битна новина, ако превагне такво тумачење, јесте право послодавца да уведе минималну зараду својом једностраном одлуком, без измене уговора о раду. На овакво тумачење упућује брисање одредбе која је изричито утврђивала да послодавац и запослени уговарају минималну зараду, као и установљавање појма "одлуке послодавца о увођењу минималне зараде". Истовремено, измењена правила о анексирању уговора о раду предвиђају обавезу измене (анекса) уговора о раду само ако су елементи за утврђивање примања запосленог садржани у уговору о раду, али ако они нису изричито наведени у уговору, већ су уређени општим актом послодавца на који уговор упућује, онда се чини да анекс није обавезан. То би значило да главни разлог због ког радник заснива радни однос, а то је зарада, што је истовремено и битан елемент уговора о раду, неће бити резултат сагласне изјаве воља две уговорне стране – запосленог и послодавца, већ наметнуто решење једне стране – послодавца. То ће довести до неусаглашености уговора о раду и фактичке ситуације у којој се радник налази. У уговору о раду ће писати да радник прима један износ зараде, а он ће у стварности бити на режиму минималне зараде, а да се притом о томе никад није изјаснио. Будући да послодавац нема обавезу да запосленом учини доступним општи акт којим су уређена права и обавезе из радног односа, као и да га може мењати кад хоће и како хоће, за очекивати је да ће се у пракси појавити велики проблеми приликом покушаја запослених да утврде колика им је заправо зарада.

\* Утврђивање обавезе послодавца да разлоге за увођење минималне зараде предвиди својим општим актом, односно уговором о раду, као и да 6 месеци након преласка на режим минималне зараде обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак таквог плаћања је корисно, мада не од пресудног значаја. Нарочито ако се има у виду чл.209 Закона, који је остао неизмењен, по коме синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката, што синдикату даје знатно већа права од ових у вези са минималном зарадом.

\* Изричито навођење да запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду, накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом је корисно, мада се такав закључак могао извести и тумачењем повезаних законских норми. Међутим, будући да се овом одредбом право запосленог везује за примања која се сматрају зарадом, отвара се питање да ли то значи да запослени на "минималцу" нема право на отпремнину за одлазак у пензију, накнаду трошкова погребних услуга, накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, поклон деци запослених за Божић и Нову годину, јубиларна награда и солидарна помоћ, стимулације, награде, бонусе, отпремнину за случај вишка запослених, јер по Закону ова примања не спадају у категорију зараде?

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је колективним уговором утврдити (договорити) разлоге за увођење минималне зараде на начин који ће обезбедити што лакшу оцену њиховог постојања и трајања (нпр. пад продаје у проценту већем од 40% у трајању дужем од 6 месеци).
- Потребно је колективним уговором уредити начин на који послодавац обавештава репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде (писана форма, рокови и др.). Потребно је прецизно утврдити садржину обавештења, односно навести информације (податке) које послодавац мора доставити репрезентативном синдикату (подаци о резултатима пословања у одређеном периоду, о трошковима пословања и др.).

## 4. Накнада зараде

### Члан 114

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у ~~претходна три месеца~~ **ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ**, у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

### Члан 115

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) најмање у висини 65% просечне зараде у ~~претходна три месеца~~ **ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ** пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне зараде у ~~претходна три месеца~~ **ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ** пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

### Члан 116

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у ~~претходна три месеца~~ **ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ**, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике.

## ТУМАЧЕЊЕ

1: Измењена је **основица за накнаду зараде** за време одсуствовања са рада током нерадних празника, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе, одазивања на позив државног органа, одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана (боловање) и одсуствовања са рада због прекида, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог (принудни одмор), **са просечне зараде у претходна 3 месеца на просечну зарату у претходних 12 месеци.**

## КОМЕНТАР

\* Намера законодавца је да основица за накнаду зараде буде објективније одређена, као и да спречи "намештаљке", тј. подешавања одсуства са рада после већих месечних примања (нпр. коришћење годишњег одмора после истовремене исплате зараде и регреса и сл.).

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је колективним уговором покушати уговорити већи проценат накнаде зараде за време боловања до 30 дана (најмање 65% од основице), као и током прекида односно смањења обима

рада до којег је дошло без кривице запосленог (најмање 60% од основице) од процента утврђеног Законом.

## 5. Накнада трошкова

### Члан 118

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, **АКО ПОСЛОДАВАЦ НИЈЕ ОБЕЗБЕДИО СОПСТВЕНИ ПРЕВОЗ;**
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, ~~најмање у висини утврђеној посебним прописима;~~
- 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- 5) за исхрану у току рада, **АКО ПОСЛОДАВАЦ ОВО ПРАВО НИЈЕ ОБЕЗБЕДИО НА ДРУГИ НАЧИН;**
- 6) за регрес за коришћење годишњег одмора.

**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.**

### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада (путни трошкови) у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, **али само ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.**

**2:** Запослени, који након заснивања радног односа промени место становања, **нема право на увећане трошкове превоза, уколико се послодавац не сагласи с тим.**

**3:** Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк), **али само ако послодавац ово право није обезбедио на други начин.** Наглашено је да трошкови исхране у току рада морају бити изражени у новцу, али се не морају исплатити у новцу, тј. могу се дати и у природи. Није одређен минимум накнаде ових трошкова.

**4:** Задржава се право запосленог на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству, али се **брише Законом одређена доња граница те накнаде, која је била везана за прописе који се односе на запослене у државним органима и јавним службама.**

**5:** Висина накнаде свих Законом признатих трошкова запосленог, осим трошкова превоза, **утврђује се општим актом и уговором о раду.**

### КОМЕНТАР

\* Нове допуне омогућавају послодавцу да уместо новчане надокнаде путних трошкова, обезбеди запосленима сопствени превоз за долазак и одлазак с рада. Овом допуном је дата већа слобода избора послодавцу, а запослени су препуштени његовој милости, јер у Закону нису дата било каква прецизирања у вези са организовањем превоза од стране послодавца (нпр. време и место поласка и повратка, број поласака и др.).

\* Нове допуне омогућавају послодавцу да уместо новчане накнаде за исхрану у току рада, обезбеди запосленима коришћење овог права на други начин. Притом, ни најмање није прецизирано који је то други начин, па се тако може десити да послодавац да запосленом нпр. кесу пиринча, искаже њену вредност у новцу и тиме испуни своју законску обавезу. Тим пре што поново није одређена доња граница накнаде за ову врсту трошка, па послодавци и даље могу, на име "топлог оброка", исплаћивати запосленом по 1 динар месечно.

\* Ако запослени промени место становања након заснивања радног односа и та промена повећа трошкове превоза које је послодавац дужан да надокнади, послодавац неће имати обавезу да му исплаћује већу накнаду путних трошкова за долазак и одлазак са рада, већ ће то чинити само ако жели. Ово правило може на први поглед деловати логично и оправдано, јер је послодавцима често важно где станује радник кога запошљавају, управо због трошкова превоза. Међутим, када се посматрају измене и допуне Закона у целини, уочава се велики несклад између права запослених и послодавца, нарочито у погледу измена уговорених услова рада. Послодавцу се даје готово неограничена слобода кад жели да мења примања запосленог, његово радно време и друге услове рада, а запослени не сме променити ни место становања (што се не ради често и без преке потребе), а да не буде "кажњен" за тај свој поступак. Можда би се могло поставити питање Уставности овакве одредбе.

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је колективним уговором предвидети које објективне критеријуме мора задовољавати превоз организован од стране послодавца, како би га већина запослених могла сматрати прихватљивим (одговарајуће превозно средство, место поласка и повратка, број/учесталост полазака, губитак времена за запослене и др.).
- Потребно је колективним уговором утврдити обавезу послодавца да запосленом, који након заснивања радног односа промени место становања и тиме повећа трошкове доласка и одласка са рада, исплаћује накнаду трошкова превоза у целини. Ако се са послодавцем не може постићи такав договор, онда би требало покушати са утврђивањем скале за исплату разлике у трошковима (нпр. увећање трошкова до 20% у целини иде на терет послодавца, увећање од 20 до 50% се дели између запосленог и послодавца, увећање преко 50%... и тд.).
- Потребно је колективним уговором утврдити висину накнаде трошкова за "топли оброк", будући да Закон не утврђује доњу границу ове накнаде, па она у пракси може износити и само 1 динар. Ако се послодавац определио да ово право обезбеди запосленима на други начин а не исплатом у новцу (исхрана у ресторану, ваучери за куповину и сл.), потребно је прецизно уредити начин извршења послодавчеве обавезе.
- Потребно је колективним уговором утврдити висину накнаде трошкова запосленог за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у износу и на начин утврђен прописима који се односе на запослене у државним органима и јавним службама.
- Потребно је колективним уговором утврдити висину накнаде трошкова запосленог за време проведено на службеном путу у земљи, најмање у износу и на начин утврђен прописима који се односе на запослене у државним органима и јавним службама.
- Потребно је колективним уговором утврдити висину накнаде трошкова запосленог за регрес.

## 6. Друга примања

### Члан 119

Послодавац је дужан да исплати, у складу са општим актом:

- 1) запосленом отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини ~~три~~ **ДВЕ** просечне зараде;
- 2) запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- 3) запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

## ТУМАЧЕЊЕ

1: Смањена је минимална отпремнина за одлазак у пензију **са 3 на 2** просечне зараде у Републици Србији.

## КОМЕНТАР

\* Изменама Закона смањена је минимална отпремнина коју послодавац мора исплатити запосленом приликом његовог одласка у пензију. Раније је била три, а сад износи две просечне зараде у Републици Србији. Општим актом може бити утврђен већи износ овог примања, али не мора.

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је колективним уговором, уколико је могуће, утврдити отпремнину у већем износу од Законом одређеног.

## 7. и 8. Обрачун и евиденција зараде и накнаде зараде

### Члан 121

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

**ОБРАЧУН ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА НА ОСНОВУ КОГА ЈЕ ИСПЛАЋЕНА ЗАРАДА, ОДНОСНО НАКНАДА ЗАРАДЕ У ЦЕЛОСТИ 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 СТАВА 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА, ЗАДРЖАВА ПРАВО ДА ПРЕД НАДЛЕЖНИМ СУДОМ ОСПОРАВА ЗАКОНИТОСТ ТОГ ОБРАЧУНА.**

**САДРЖАЈ ОБРАЧУНА ИЗ СТАВА 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА ПРОПИСУЈЕ МИНИСТАР.**

### Члан 122

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

~~Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.~~

~~Евиденцију оверава директор, односно предузетник или запослени кога они овласте.~~

~~Евиденцију потписује запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.~~

**ЕВИДЕНЦИЈУ ПОТПИСУЈЕ ЛИЦЕ ОВЛАШЋЕНО ЗА ЗАСТУПАЊЕ ИЛИ ДРУГО ЛИЦЕ КОЈЕ ОНО ОВЛАСТИ.**

### ТУМАЧЕЊЕ

1: Утврђује се да обрачун зараде и накнаде зараде коју је послодавац дужан да исплати представља **извршну исправу**.

2: Омогућава се послодавцу да обрачун, на основу кога је зарада, односно накнада зараде исплаћена у целости, достави запосленом **у електронској форми**.

3: Утврђује се право запосленог, коме је зарада, односно накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном, да пред надлежним судом **оспори** законитост тог обрачуна и захтева од послодавца да му изврши исплату у складу са оствареним радом.

4: Садржај обрачуна зараде и накнаде зараде прописан је **Правилником о садржају обрачуна зараде, односно накнаде зараде ("Сл. гласник РС", бр.90/2014)**.

5: **Брише се обавезно потписивање** месечне евиденције зараде и накнаде зараде од стране запосленог.

### КОМЕНТАР

\* Новина по којој обрачун зараде и накнаде зараде представља извршну исправу је јако добра зато што ће омогућити значајно скраћивање и олакшавање пута до остваривања права запосленог на наплату зараде, односно накнаде зараде. Запослени ће убудуће моћи да обрачун достави извршном суду и тражи наплату своје зараде или накнаде зараде принудним путем. Потребно је сачекати и видети како ће се овај поступак одвијати у пракси. Проблем настаје уколико послодавац није тачно обрачунао зараду или накнаду зараде, јер ће у том случају запослени морати да покрене судски спор ради утврђивања тачног износа, будући да вештачење у поступку извршења није дозвољено. Закон о раду не предвиђа санкцију за послодавца који погрешно обрачуна зараду или накнаду зараде.

\* Ако је већ дозвољено достављање овако важног документа у електронској форми, онда је потребно пажљиво одредити кад се достављање може вршити на овај начин, што у Закону није учињено. Потребно је да се електронско достављање ограничи на послове на којима запослени имају могућност сталног приступа рачунару, као и да се дозволи запосленима да захтевају достављање у писаној форми., као што је учињено у случају електронског достављања решења о годишњем одмору. Нарочито ако се има у виду право запосленог, коме је зарада или накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном, да пред надлежним судом оспори законитост тог обрачуна. Електронски вид комуникације носи одређене недостатке међу којима су нарочито

несигурност преноса, немогућност провере и потврде пријема поште, недоступност рачунара и ИНТЕРНЕТА одређеном броју радника и тд.

\* Брисање обавезе потписивања евиденције од стране запосленог неће битно допринети снижавању трошкова послодавца, што је главни званичан разлог ове законске измене, али ће сигурно ослабити контролу законитости рада послодавца.

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је да запослени увек захтева од послодавца да му достави обрачун зараде и накнаде зараде, а кад је то потребно, и да тражи достављање у писаној форми.
- Било би добро кад би се колективним уговором утврдили послови (радна места) код послодавца, код којих је достављање обрачуна зараде и накнаде зараде у штампаном облику обавезно.

## IX ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

### Члан 124

Право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је покренут **ОТВОРЕН** стечајни поступак (у даљем тексту: потраживање), у складу са овим законом, има запослени 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 **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.**

Права из става 1. овог члана остварују се у складу са овим законом, ако нису исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

Ако су права из става 1. овог члана делимично исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак, запосленом припада право на разлику до нивоа права утврђених по овом закону.

**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 ОВИМ ЗАКОНОМ.**

### Члан 125

Запослени има право на исплату:

1) зараде и накнаде зараде за време одсутности са рада због привремене спречености за рад по прописима о здравственом осигурању коју је био дужан да исплати послодавац у складу са овим законом, за последњих девет месеци пре ~~покретања~~ **ОТВАРАЊА** стечајног поступка;

2) накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор кривицом послодавца, за календарску годину у којој је ~~покренут~~ **ОТВОРЕН** стечајни поступак, ако је то право имао пре ~~покретања~~ **ОТВАРАЊА** стечајног поступка;

3) отпремнине због одласка у пензију у календарској години у којој је ~~покренут~~ **ОТВОРЕН** стечајни поступак, ако је право на пензију остварио пре ~~покретања~~ **ОТВАРАЊА** стечајног поступка;

4) накнаде штете на основу одлуке суда донете у календарској години у којој је ~~покренут~~ **ОТВОРЕН** стечајни поступак, због повреде на раду или професионалног обољења, ако је та одлука постала правноснажна пре ~~покретања~~ **ОТВАРАЊА** стечајног поступка.

Запослени има право и на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање за исплате из става 1. тачка 1) овог члана, у складу са прописима о обавезном социјалном осигурању.

### Члан 126

Зарада и накнада зараде из члана 125. став 1. тачка 1) овог закона исплаћује се у висини минималне зараде.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор из члана 125. став 1. тачка 2) овог закона исплаћује се у висини **УТВРЂЕНОЈ ОДЛУКОМ СТЕЧАЈНОГ СУДА, А НАЈВИШЕ У ВИСИНИ** минималне зараде.

Отпремнина због одласка у пензију из члана 125. став 1. тачка 3) овог закона исплаћује се у висини ~~три~~ **ДВЕ** просечне зараде у ~~пријери~~ Републике **РЕПУБЛИЦИ, ПРЕМА ПОСЛЕДЊЕМ ОБЈАВЉЕНОМ ПОДАТКУ РЕПУБЛИЧКОГ ОРГАНА НАДЛЕЖНОГ ЗА ПОСЛОВЕ СТАТИСТИКЕ.**



Накнада штете из члана 125. став 1. тачка 4) овог закона исплаћује се у висини накнаде утврђене одлуком суда.

### Члан 136

Административно-стручне послове за Фонд обављају запослени у Фонду.

На запослене из става 1. овог члана примењују се прописи о радним односима у државним органима **ЈАВНИМ СЛУЖБАМА**.

### Поступак за остваривање права запослених

#### Члан 139

Поступак за остваривање права из члана 125. овог закона покреће се на захтев запосленог (у даљем тексту: захтев).

Захтев се подноси Фонду у року од ~~15-~~ **45** дана од дана достављања правноснажне одлуке којом је утврђено право на потраживање, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

#### Члан 143

~~Права запосленог на потраживања утврђена у члану 125. овог закона неостуђива су, лична и материјална.~~

**ЗАХТЕВ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА ПРЕД ФОНДОМ МОЖЕ ПОДНЕТИ САМО ЛИЦЕ КОМЕ НАВЕДЕНО ПРАВО ПРИПАДА, ЛИЧНО ИЛИ ПРЕКО ПУНОМОЋНИКА.**

**АКО У ПОСТУПКУ ОСТВАРИВАЊА ПРАВА ПРЕД ФОНДОМ НАСТУПИ СМРТ СТРАНКЕ, ПРАВО НА НАСТАВАК ПОСТУПКА ИМА НАСЛЕДНИК СТРАНКЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.**

#### Члан 144

~~Запослени губи право из члана 125. овог закона:~~

~~1) ако му је потраживање из члана 125. овог закона исплаћено најмање у висини и за време одређено овим законом, пре извршења решења из члана 142. овог закона;~~

~~2) ако је дао неистините податке у вези са испуњавањем услова за остваривање права;~~

~~3) ако није поднео захтев у року из члана 139. ст. 2. и 3. овог закона.~~

**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.**

### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Права запосленог код послодавца везују се за моменат отварања, а не покретања стечајног поступка, како је раније било предвиђено.

**2:** Утврђује се да право пред Фондом солидарности има само запослени коме су потраживања утврђена у стечајном поступку (у закључку стечајног судије о утврђеним и оспореним потраживањима) и који испуњава друге услове за остваривање права у складу са Законом о стечајном поступку.

**3:** Право пред Фондом солидарности убудуће неће имати предузетник, као ни оснивач, односно члан привредног друштва и другог привредног субјекта, осим ако је засновао радни однос.

**4:** Ако након отварања стечајног поступка дође до усвајања плана реорганизације послодавца, намирење запослених ће се вршити према плану реорганизације, а запослени неће моћи да се намире код Фонда солидарности.

**5:** Смањен је највећи могући износ накнаде штете запосленом за неискоришћен годишњи одмор кривицом послодавца на висину минималне зараде.

**6:** Смањена је отпремнина запосленог за одлазак у пензију са 3 на 2 просечне зараде у Републици.

**7:** Утврђено је да се у односу на запослене у Фонду солидарности примењују прописи за запослене у јавним службама, а не државним органима, како је досад било.

**8:** Продужен је рок за подношење захтева Фонду солидарности са 15 на 45 дана од дана достављања одлуке којом је утврђено право на потраживање у стечајном поступку. За разлику од ранијег решења, одлука не мора бити правноснажна.

**9:** Право пред Фондом солидарности може поднети лице коме то право припада, лично или преко пуномоћника. У случају смрти странке у току поступка остваривања права пред Фондом солидарности, право на наставак поступка има наследник странке.

## КОМЕНТАР

\* Већина измена и допуна Закона које се односе на стечајни поступак представља логичко и техничко усклађивање са Законом о стечају и праксом.

Два права запосленог код Фонда солидарности су битно смањена – право запосленог на накнаду штете за неискоришћен годишњи одмор кривицом послодавца и право запосленог на отпремнину приликом одласка у пензију. По ранијем решењу, запослени је имао право на накнаду штете за неискоришћен годишњи одмор кривицом послодавца у висини минималне зараде, а сада та накнада може бити највише у висини минималне зараде. По ранијем решењу, запослени је и у случају стечаја имао право на отпремину за одлазак у пензију у висини три просечне зараде у Републици, а сад је тај износ смањен на две просечне зараде у Републици.

\* Корисно је продужење рока за подношење захтева Фонду солидарности, као и брисање захтева да одлука мора бити правноснажна. Ове измене имају за циљ превазилажење проблема из праксе.

\* Омогућено је наследнику да настави поступак пред Фондом солидарности који је започео његов оставилац и тако оствари одређена имовинска права, што раније није било могуће.

## X ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

### Члан 152

~~Одредбе чл. 147-151. овог закона примењују се и у случају промене власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица.~~

## ТУМАЧЕЊЕ

**1: Брисан је** члан којим је било утврђено да се сва Законом прописана права запослених код промене послодавца примењују и у случају промене власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица (приватизација).

## КОМЕНТАР

\* Запослени, у случају промене власништва над капиталом послодавца, убудуће неће имати заштиту коју су имали по ранијем законском решењу. Заштита остаје само у случају статусне промене.

Послодавац следбеник неће бити у обавези да од послодавца претходника преузме општи акт (колективни уговор или правилник о раду) и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца. Општи акт послодавца претходника неће морати да важи најмање 1 годину од дана промене послодавца. Послодавац претходник и послодавац следбеник неће бити дужни да благовремено информишу репрезентативни синдикат, односно запослене о промени послодавца, као и о свим питањима од значаја за правни, економски и социјални положај запослених. Послодавац претходник и послодавац следбеник неће бити дужни да сарађују са репрезентативним синдикатом у циљу ублажавања последица промене по запослене.

## XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 158

~~Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. тачка 9) овог закона, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.~~

~~Отпремнина из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу.~~

**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 СТАВУ 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.**

### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Утврђује се да запослени који је вишак има право на отпремнину само за године проведене у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

**2:** Висина отпремнине не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца, а утврђује се општим актом или уговором о раду.

**3:** За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника, у смислу чл.147 Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем, у смислу чл.62 Закона о привредним друштвима.

**4:** Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца, у смислу остваривања овог права запосленог.

**5:** **Забрањено је** да се општим актом или уговором о раду утврди дужи период за исплату отпремнине од Законом утврђеног периода.

**6:** **Забрањено је** да један запослени двапут или више пута оствари право на отпремнину за исти период проведено у радном односу код истог или другог послодавца.

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

### КОМЕНТАР

\* Запослени који је вишак има право на отпремнину за сваку навршену годину проведenu у радном односу само код послодавца код кога остварује право на отпремнину, док се радни стаж остварен код неког другог послодавца не рачуна. Из даљих одредби произилази да се у време референтно за остваривање овог права урачунава и време које је запослени провео у радном односу код послодавца претходника у смислу чл.147 Закона о раду, код повезаних лица са послодавцем у смислу чл.62 Закона о привредним друштвима, као и да се промена власништва над капиталом не сматра променом послодавца у смислу овог права (приватизација, купопродаја предузећа), што значи да се променом власништва над капиталом не прекида континуитет времена које се урачунава у референтно време. Под променом послодавца у смислу чл.147 подразумева се статусна промена у смислу чл.485 Закона о привредним друштвима (припајање, спајање, подела, издвајање), која истовремено доводи до промене послодавца, а под повезаним лицима се подразумевају лица наведена у чл.62 Закона о привредним друштвима, где се у ст.2 тог члана прописује да се под повезаним лицем у односу на одређено правно лице сматра:

- 1) правно лице у којем то правно лице поседује значајно учешће у капиталу, или право да такво учешће стекне из конвертибилних обвезница, вараната, опција и слично;
- 2) правно лице у којем је то правно лице контролни члан друштва (контролисано друштво);
- 3) правно лице које је заједно са тим правним лицем под контролом трећег лица;
- 4) лице које у том правном лицу поседује значајно учешће у капиталу, или право да такво учешће стекне из конвертибилних обвезница, вараната, опција и слично;
- 5) лице које је контролни члан тог правног лица;
- 6) лице које је директор, односно члан органа управљања или надзора тог правног лица.

\* Бројчани део висине отпремнине је утврђен у већем износу у односу на раније решење, па тако отпремнина не може бити нижа од збира 1/3 зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца. Повећање бројчаног дела за утврђивање висине отпремнине могло би краткорочно бити повољније само за оне запослене који су вишак, а у радном односу су били само код тог једног послодавца дуже од 10 година, јер ће у том случају имати већи износ отпремнине у односу на онај који би остварили по ранијем законском решењу. Остали запослени који су вишак неће осетити промену (запослени који су радили код истог послодавца краће од 10 година) или ће она за њих бити веома неповољна (запослени који су радили код два или више послодаваца).

\* Општим актом (колективни уговор или правилник о раду) или уговором о раду се може утврдити већи износ отпремнине за запослене који су вишак, али се не сме утврдити дужи референтни период од Законом

одређеног. Дакле, забрањује се послодавцу, који би то можда желео, да свом запосленом, који досад није остварио право на отпремнину, исплати отпремнину и за године проведене у радном односу код другог послодавца, чиме би му обезбедио већа права од Законом гарантованих. То значи да ово питање не може бити ни тема евентуалног колективног преговарања.

\* Логична је и оправдана забрана двоструке или вишеструке исплате отпремнине једном запосленом за исти период.

### **ПРЕПОРУКА**

- Потребно је колективним уговором, ако је могуће, утврдити виши износ отпремнине од Законом одређеног за све запослене који су вишак или бар за рањиве категорије запослених (особе са инвалидитетом, самохрани родитељи и др.).

## **XIV УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

### **Члан 165**

~~Запослени може да буде привремено удаљен са рада:~~

~~1) ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;~~

~~2) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. и члана 181. став 2. овог закона.~~

**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 АКТОМИЛИ УГОВОРОМ О РАДУ;**
- 3) АКО ЈЕ ПРИРОДА ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ, ОДНОСНО НЕПОШТОВАЊЕ 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 167**

Удаљење из члана 165. овог закона може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду **ИЛИ ИЗРЕКНЕ ДРУГУ МЕРУ У СКЛАДУ СА ОВИМ ЗАКОНОМ** ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. тач. 2)-4) овог закона.

**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 169**

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 165. и 166. овог закона, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 168. овог закона и пуног износа основне зараде, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

~~2) ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 179. тач. 2)-4) овог закона~~ **АКО СЕ НЕ УТВРДИ ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ ЗА ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ИЛИ НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ ИЗ ЧЛАНА 179. СТАВ 2. И 3. ОВОГ ЗАКОНА.**

### **Члан 170**

~~Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. тач. 2) и 3) овог закона да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.~~

~~Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.~~

## ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Прецизирани су и усаглашени услови за привремено удаљење запосленог са рада:

- ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе запослени угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду,
- ако је природа радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека отказног рока из чл.180 ст.1 Закона.

**2:** Привремено удаљење са рада запосленог против кога је започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, може трајати до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

**3:** Дозвољено је послодавцу да по повратку запосленог са "принудног удаљења", које може трајати најдуже три месеца, изрекне запосленом неку од дисциплинских мера предвиђених Законом (привремено удаљење са рада без накнаде зараде до 15 радних дана, новчана казна до 20% основне зараде запосленог до 3 месеца, опомена са најавом отказа). Осим тога, послодавац запосленог може вратити на рад или му отказати уговор о раду, што је била могућност и по ранијем Закону.

**4:** Пооштрен је услов за остваривање права запосленог, који је привремено удаљен са рада, на разлику између исплаћене накнаде за време привременог удаљења (1/4, односно 1/3 основне зараде) и пуног износа основне зараде запосленог. Запослени ће имати ово право само ако се не утврди његова одговорност за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, односно ако кривични поступак против њега буде правноснажно обустављен, ако буде ослобођен оптужбе или оптужба буде одбијена (али не због ненадлежности).

## КОМЕНТАР

\* Услови и рокови за привремено удаљење запосленог са рада су прецизирани и усаглашени са другим одредбама Закона о раду, као и одредбама других релевантних закона. Међутим, није учињен помак у погледу прецизирања појмова који су кључни за тумачење ових норми (нпр. "имовина веће вредности"), већ је остављено да то буде утврђено општим актом или уговором о раду, што у недостатку колективног уговора може бити велики проблем.

\* Омогућено је послодавцу да додатно казни запосленог који се вратио са "принудног удаљења" на тај начин што ће му изрећи неку од новоуведених дисциплинских мера. Може га привремено удаљити са рада без накнаде зараде, може га новчано казнити или му изрећи опомену са најавом отказа. Осим тога, послодавац може вратити запосленог на рад без даљих санкција, али му може дати и отказ уколико се утврди да код њега постоје отказни разлози прописани Законом.

Будући да су нова правила у вези са отказним разлозима и изрицањем дисциплинских мера потпуно "одрешила руке" послодавцима, постоји реална опасност да се одредбе о привременом удаљењу запосленог са рада "креативно" комбинују са одредбама о отказу и дисциплинским мерама, што може битно угрозити права запослених.

\* По ранијем законском решењу, запослени је губио право на разлику примања током трајања "принудног удаљења" само ако му из разлога због којих је био удаљен престане радни однос. Само утврђивање одговорности запосленог за разлоге због којих је био удаљен није било довољно за губитак овог права, већ је било потребно да му због тога престане радни однос. По новом решењу, биће довољно да послодавац утврди одговорност запосленог и, без обзира да ли ће то довести његовог отказа, запослени ће изгубити право на разлику примања.

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је колективним уговором утврдити шта значи "имовина веће вредности".
- Потребно је колективним уговором покушати ближе описати понашање запосленог, које би се могло подвести под понашање због ког запослени не може да настави рад код послодавца пре истека отказног рока из чл.180 ст.1 Закона.

## XV ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

### 1. Измена уговорених услова рада

#### Члан 171

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. овог закона;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. овог закона;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) овог закона;

~~5) из члана 33. став 1. тач. 10), 11) и 12) овог закона;~~ **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;**

6) у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

#### Члан 172

~~Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.~~

~~Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.~~

~~Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.~~

~~Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.~~

**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 НА 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 172а

**АКО ЈЕ ПОТРЕБНО ДА СЕ ОДРЕЂЕНИ ПОСАО ИЗВРШИ БЕЗ ОДЛАГАЊА, ЗАПОСЛЕНИ МОЖЕ БИТИ ПРИВРЕМЕНО ПРЕМШТЕН 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 ПРЕМШТАЈА ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ЗАПОСЛЕНИ ЗАДРЖАВА ОСНОВНУ ЗАРАДУ УТВРЂЕНУ ЗА ПОСАО СА КОГА СЕ ПРЕМШТА 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.**

## ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Условно је брисана обавеза измене уговора о раду у случају промене мерила за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог. Уколико су та мерила изричито наведена у уговору о раду, постоји обавеза измене уговора о раду у случају њихове промене. Међутим, ако наведена мерила нису садржана у уговору о раду у изричитом смислу, већ уговор о раду само упућује на одредбе закона или општег акта послодавца у којем су она утврђена, што је као могућност уведено изменама и допунама Закона, онда у ситуацији промене тих мерила не мора доћи до измене уговора о раду, тј. послодавац није дужан да понуди запосленом анекс уговора о раду.

**2:** Брисана је обавеза измене уговора о раду због промене правила о роковима за исплату зараде и других примања запосленог.

**3:** Утврђено је да послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду и у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду. **Додат је закон.** Дакле, ако би се логично тумачило, други случајеви морају бити истовремено предвиђени законом, општим актом и уговором о раду, а не само једним од тих докумената. Међутим, за сад није сигурно какво ће тумачење преовладати. Није јасно ни на који начин би Закон требало да упућује на могућност закључења анекса, с обзиром на разнородност стила и нејасност појединих законских одредби.

**4:** Поједностављена је процедура измене уговора о раду на тај начин што послодавац више није дужан да достави запосленом понуду за измену уговора о раду, писано образложење и анекс уговора о раду, **већ само анекс уговора о раду и писано обавештење уз анекс, које има исту садржину као и раније писано образложење** (писано обавештење садржи разлоге за понуђени анекс, рок за изјашњавање запосленог и правне последице које могу настати у случају непотписивања анекса).

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

**6:** Ако запослени одбије да потпише анекс уговора о раду, па му послодавац из тог разлога да отказ, **запослени има право да у судском поступку поводом отказа оспорава законитост тог анекса.**

**7:** Поступак за понуду анекса не примењује се, **ако је измену уговора о раду иницирао запослени.**

**8:** Поступак за понуду анекса се не мора применити у случају измене личних података о запосленом, података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада. Ове измене се могу констатовати анексом уговора о раду на основу одговарајуће документације, без спровођења комплетне процедуре.

**9:** Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора може се заменити **пречишћеним текстом уговора о раду**, који потписују послодавац и запослени.

**10:** Уведен је институт "**привременог премештаја**" запосленог.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења послодавца, без закључивања анекса уговора о раду. Премештај запосленог може трајати најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци. Запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта, ако је то за њега повољније.

## КОМЕНТАР

\* По ранијем Закону, мерила за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог, као и рокови за исплату тих примања морали су се изричито и конкретно утврдити у уговору о раду и свака њихова промена морала је бити праћена анексом уговора о раду. По новом решењу, ови елементи не морају бити наведени у уговору о раду у конкретном смислу, већ се у уговору само мора назначити општи акт послодавца у коме су они утврђени. У таквој ситуацији, промена тих елемената у општем акту послодавца не мора довести до анекса уговора о раду. Биће могуће и потпуно законито да подаци из уговора о раду нису у сагласности са општим актом послодавца, тј. стварним стањем. То значи да се из уговора о раду неће моћи сазнавати информације о најбитнијим условима из конкретног радног односа, већ ће за то морати да се тумачи неки други акт (правилник о раду, колективни уговор или други акт послодавца). Будући да послодавац нема обавезу да запосленом учини доступним општи акт којим су уређена права и обавезе из радног односа, за очекивати је да ће се у пракси појавити велики проблеми приликом покушаја запослених да утврде своја основна права, као и бројне злоупотребе.

\* Техничко поједностављивање процедуре за измену уговора о раду не утиче на права запослених.

\* Ново правило по коме запослени који је добио отказ због непотписивања анекса уговора о раду има право да у судском поступку поводом отказа оспорава законитост тог анекса, у суштини, ограничава право запосленог. Запослени ће моћи да оспорава анекс уговора о раду који није желео да потпише само ако му послодавац да отказ због непотписивања анекса, па запослени тим поводом покрене радни спор. Судско оспоравање законитости таквог анекса није законски могуће ни у једној другој ситуацији.

\* Одредба која искључује законску писану процедуру за измену уговора о раду ако је измену уговора иницирао запослени има смисла, али недостају додатна правила која би предупредила злоупотребе (нпр. увести додатни критеријум – ако је измена у корист запосленог, предвидети обавезну писану иницијативу запосленог и сл.).

\* "Привремени премештај" запосленог је нов институт који омогућава послодавцу да запосленог, на основу своје једностране одлуке, тј. решења, користи два месеца у оквиру 12 месеци за обављање послова који нису наведени у уговору о раду. Каже се да то морају бити одговарајући послови, али се не прецизира шта то значи. Претпоставка је да се за дефинисање "одговарајућих послова" користи одредба из чл.171 ст.2 Закона, по којој се одговарајућим послом сматра посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду. Међутим, није сигурно да ће се користити баш наведена дефиниција. Забрињавајуће је што се користи множина кад се говори о одговарајућем послу. То значи да запослени може бити привремено премештен не на један, већ на више других одговарајућих послова. Поставља се питање да ли запосленом може бити отказан уговор о раду ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на које је привремено премештен, у складу са чл.179 ст.1 т.1 Закона? Отварају се и бројна друга питања на која не постоје јасни одговори, а то изазива сумњу да ће овај институт бити извор различитих злоупотреба.

### **ПРЕПОРУКА**

- Потребно је инсистирати на тумачењу да други случајеви у којима се може закључити анекс уговора о раду, осим Законом одређених, морају истовремено бити предвиђени законом, општим актом и уговором о раду, а не само једним од тих аката. Синдикат би, наравно, требало да се бори да општи акт, који се у том смислу користи, буде колективни уговор.
- Потребно је колективним уговором уредити начин на који запослени може поднети иницијативу за измену уговора о раду, како би се спречиле злоупотребе (обавезна писана форма, образложење захтева и сл.).
- Потребно је захтевати измену Закона о раду у правцу враћања обавезе закључивања анекса уговора о раду сваки пут кад се мења неки битан елемент (услов) из радног односа.

## **3. Упућивање на рад код другог послодавца**

### **Члан 174**

*Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.*

*Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.*

*Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 173. став 1. тачка 2) овог закона.*

*Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.*

*Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.*

*По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.*

### **ТУМАЧЕЊЕ**

**1:** **Брисана је** заштитна одредба за запосленог који је привремено упућен на рад код другог послодавца, којом је било предвиђено да се таквом запосленом **не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.**

### **КОМЕНТАР**

\* Положај радника који се упућује на рад код другог послодавца је иначе тежак и подложен различитим злоупотребама (нпр. фиктивни уговори о закупу или пословно-техничкој сарадњи), а на основу новог законског решења постаће још тежи.



## XVI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### 3. Отказ од стране запосленог

#### Члан 178

*Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.*

*Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.*

*Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.*

**ОПШТИМ АКТОМ ИЛИ УГОВОРОМ О РАДУ МОЖЕ ДА СЕ УТВРДИ ДУЖИ ОТКАЗНИ РОК АЛИ НЕ ДУЖИ ОД 30 ДАНА.**

#### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Утврђено је да се општим актом или уговором о раду, у случају отказа од стране запосленог, може одредити дужи отказни рок од Законом прописаног (најмање 15 дана), али не може бити дужи од 30 дана. Овим је изричито дата могућност послодавцу да продужи отказни рок запосленог.

#### КОМЕНТАР

\* Наведеном допуном практично је продужен отказни рок који запослени мора испоштовати приликом давања отказа послодавцу. Иако отказни рок није продужен аутоматски, већ је остављено да се то учини путем општег акта или уговора о раду, извесно је да ће послодавци користити ову могућност како би запосленог чији их је отказ изненадио, или из неких других разлога, што дуже задржали. Поставља се питање оправданости и правичности утврђивања овако дугог отказног рока у случају кад уговор о раду отказује запослени, нарочито ако се има у виду да послодавац може отпустити запосленог, практично, у року од 8 дана. Продужење отказног рока није јасно ни из угла флексибилности заснивања и престанка радног односа, чему је законодавац толико тежио.

#### ПРЕПОРУКА

- Будући да интерес запослених није утврђивање дужег отказног рока од законског минимума (15 дана), потребно је борити се да ово питање не буде уређено општим актом, па тако ни колективним уговором. Међутим, ако се повећање рока не може избећи, потребно је да он буде утврђен колективним уговором и да буде што краћи од законског максимума који износи 30 дана.

### 4. Отказ од стране послодавца

#### 1) Разлози за отказ

#### Члан 179

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

*1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;*

*2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;*

*3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;*

*4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;*

*5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог закона;*

*6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;*

*7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1)–4) овог закона;*

*8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) овог закона;*

*9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.*

**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 ИЛИ 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 О 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 СМISЛУ 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 ИМАТИ 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. ТАЧКА 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 СМISЛУ СТАВА 3. ОВОГ ЧЛАНА.**

**ЗАПОСЛЕНОМ МОЖЕ ДА ПРЕСТАНЕ РАДНИ ОДНОС АКО ЗА ТО ПОСТОЈИ ОПРАВДАНИ 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 СМISЛУ ЧЛАНА 171. СТАВ 1. ТАЧКА 1) – 5) ОВОГ ЗАКОНА.

## **ТУМАЧЕЊЕ**

**1:** Повећан је број отказних разлога и разврстани су у четири групе:

**1) Разлози везани за радну способност запосленог и његово понашање:**

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

## 2) Разлози везани за повреду радних обавеза:

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

## 3) Разлози везани за повреду радне дисциплине:

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са Законом;
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са Законом;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 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 имати утицај на обављање посла;
- 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;
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 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;
- ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

## 4) Разлози везани за потребе послодавца:

- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- ако одбије закључење анекса уговора о раду у Законом прописаним случајевима.

**2:** Дозвољава се послодавцу да запосленог упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди и плаћа послодавац, ради утврђивања околности у вези са злоупотребом одсуства због привремене спречености за рад (одсуство због боловања) и у вези са доласком на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребом ових супстанци у току радног времена. Послодавцу је дозвољено да наведене околности утврђује и на неки други начин у складу са општим актом.

Одбијање запосленог да изврши наведену анализу **сматра се непоштовањем радне дисциплине и представља отказни разлог.**

## КОМЕНТАР

\* Отказни разлози везани за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине су прецизирани у самом Закону и не морају, како је раније било потребно, да буду одређени у општем акту.

У Закону су наведене конкретне повреде радне обавезе и конкретна непоштовања радне дисциплине који представљају разлоге за отказ. Ако запослени учини неку од тих повреда, послодавац му може дати отказ на основу самог Закона, без обавезе да отказни разлог буде одређен у општем акту. Дакле, отказни разлози наведени у Закону не морају се утврдити општим актом, већ их послодавац може примењивати непосредно на основу Закона. Али, послодавац може општим актом предвидети друге повреде радне обавезе и радне дисциплине, осим наведених у Закону, које ће представљати отказни разлог.

У ранијем законском решењу, повреда радне обавезе и непоштовање радне дисциплине су били отказни разлози, али само у општем смислу. Конкретизација ова два отказна разлога није вршена у самом Закону, већ се то чинило путем општег акта или уговора о раду.

Наведене измене ће директно олакшати отпуштање запослених.

\* Отказни разлози везани за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине, који су наведени у Закону, су веома широко одређени, што би у пракси могло довести до сувише креативног тумачења и разлика у примени права. Шта, на пример, значи "несавесно и немарно извршавање обавеза" или "нецелисходно и неодговорно коришћење средстава за рад"? Ове повреде радне обавезе, као и други нови отказни разлози, засигурно имају другачију садржину код два различита послодавца који се баве истом делатношћу, а ако се упореде послодавци из различитих делатности, разлика је огромна (нпр. здравство, текстилна индустрија, металска индустрија и др.). Због тога оваквом прецизирању није место у Закону, већ у колективном уговору и то на нивоу послодавца. Законодавац, међутим, не предвиђа обавезу прецизирања и конкретизовања наведених отказних разлога у општем акту, што упућује на закључак да конкретна садржина тих отказних разлога не мора бити позната унапред, већ ће зависити од процене и воље послодавца.

\* Омогућавање послодавцу да отпусти запосленог 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, представља сумњиво и опасно правило.

Кривична дела и санкције за кривична дела су прописани Кривичним закоником, а поступак утврђивања чињеница у вези са извршењем кривичног дела, откривањем његовог извршиоца, оценом његове одговорности, изрицањем одговарајуће санкције и др., уређен је Закоником о кривичном поступку. Само надлежни суд у кривичном поступку може да утврди да ли је кривично дело извршено, ко га је извршио, да ли је то лице одговорно за извршено кривично дело, да ли се извршиоцу може изрећи казна и која казна му може бити одређена. Нико други није овлашћен да утврђује наведене чињенице! Устав Републике Србије кроз чл.34 гарантује правну сигурност у казненом праву, па се у ст.1 каже да се нико не може огласити кривим за дело које, пре него што је учињено, законом или другим прописом заснованим на закону није било предвиђено као кажњиво, нити му се може изрећи казна која за то дело није била предвиђена. У ст.3 истог члана се истиче да се свако сматра невиним за кривично дело док се његова кривица не утврди правноснажном одлуком суда. Иста одредба постоји и у чл.3 Законика о кривичном поступку.

Наведеном одредбом, послодавцу се дају овлашћења полиције, јавног тужилаштва и кривичног суда! Послодавац може да отпусти запосленог ако процени да његово понашање представља кривично дело, а притом није у обавези да покрене кривични поступак против запосленог и провери ту своју процену. Дакле, послодавац произвољно, на основу свог знања и суда, оцењује правну природу понашања запосленог и за то му одређује озбиљну казну - отказ. У таквој ситуацији, запослени може једино да покрене радни спор због незаконитог отказа са врло неизвесним исходом, будући да парнични суд није специјализован за решавање кривичноправних питања.

\* Послодавцу се, законским допунама, омогућава да провери да ли запослени злоупотребљава одсуство због боловања, као и да ли је запослени дошао на посао под дејством алкохола или других опојних средстава, односно да ли таква средства користи у току радног времена, уз услов да њихова употреба има или може имати утицај на обављање посла.

Да би утврдио релевантне чињенице, послодавац може упутити запосленог на анализу у овлашћену здравствену установу коју сам одреди и плаћа, али му се дозвољава да користи и друге начине који нису прецизирани Законом. Није јасно да ли при избору здравствене установе послодавац има пуну слободу или мора дати предност медицини рада, што би било логично тумачење. Такође, неизвесно је које друге начине послодавац може корисити приликом утврђивања наведених околности, будући да они нису ни најмање одређени Законом (праћење запосленог, тајно фотографисање, претурање по кантама за смеће испред стана запосленог, испитивање комшија запосленог и др.).

## **ПРЕПОРУКА**

- Требало би инсистирати да се кроз колективни уговор на свим нивоима што више конкретизују радње и поступци који се могу подвести под Законом прописане отказне разлоге.
- Потребно је путем колективног уговора утврдити класификацију повреда радне обавезе и дисциплине, рангирати их по тежини и за сваку повреду предвидети одговарајућу санкцију која се може одредити запосленом уколико учини неку од повреда (дисциплинске мере, отказ) .
- Потребно је колективним уговором уредити процедуру, у којој би учествовали и представници синдиката, у којој би се утврђивало постојање конкретне повреде, одговорност и степен одговорности запосленог за повреду, евентуалне олакшавајуће околности, могућност изјављивања жалбе на решење и др.
- Важно је да запослени унапред зна које су радње, конкретно, забрањене и какву санкцију може да очекује уколико се буде понашао на недозвољен начин, као и да се релевантне чињенице у вези са спорним поступањем запосленог утврђују у, колико толико, објективном, непристрасном и уређеном поступку.
- Потребно да се услови, поступак и сва друга значајна питања у вези са спровођењем одговарајућих анализа, код сумње на злоупотребу одсуства због боловања и употребе алкохола и других опојних средстава, што детаљније уреди општим актом, по могућности колективним уговором. Исто важи и за уређивање "других начина" које послодавац може користити ради утврђивања наведених околности.

На пример, употреба алкохола или других опојних средстава није дозвољена само ако има или може имати утицај на обављање посла. То значи да би се општим актом послодавца требало утврдити колики је дозвољени ниво алкохолисаности запосленог у току рада (процент алкохола у крви), како једно попијено пиво не би постало разлог за отказ. С друге стране, употреба алкохола код неких послова може бити и потпуно забрањена, што зависи од врсте и природе посла.

- Потребно је колективним уговором уредити ко и на који начин код послодавца утврђује да запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради (чл.179 ст.1 т.1). Процедура мора бити јасна, мерила објективна, проценитељи компетентни, а у поступку утврђивања требало би да учествује представник синдиката чији је запослени члан.

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

### Члан 179а

**ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ ЗАПОСЛЕНОМ ЗА ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ИЛИ НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ У СМISЛУ ЧЛАНА 179. СТАВ 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.**

## ТУМАЧЕЊЕ

### 1: Уведене су нове дисциплинске мере које послодавац може изрећи запосленом:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- новчана казна у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 месеца, која се извршава обуставом од зараде на основу решења послодавца о изреченој мери;
- опомена са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредних 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

### Нове мере послодавац може изрећи у случају да запослени:

- учини повреду радне обавезе или радне дисциплине (било коју);
- не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради (после писаног обавештења са примедбама, упутствима и роком из чл.180А);
- буде привремено удаљен са рада уз накнаду зараде, на основу чл.165, по његовом повратку с привременог удаљења.

## КОМЕНТАР

\* Увођењем дисциплинских мера, проширен је круг санкција које послодавац може изрећи запосленом када овај на раду или у вези са радом поступа на недозвољен или неодговарајући начин. По ранијем Закону, послодавац је запосленог могао, под одређеним условима, "казнити" привременим удаљењем са рада уз накнаду зараде до 3 месеца, удаљењем са рада без накнаде зараде 1-3 дана, опоменом пред отказ без рока важења и отказом. Изменама и допунама Закона уведене су неке нове дисциплинске мере, старе су значајно измењене и проширен је круг ситуација у којима се дисциплинске мере могу изрицати.

- Привремено удаљење запосленог са рада без накнаде зараде је продужено са 3 на могућих 15 радних дана, без ограничења броја могућих понављања ове мере, ни у календарској години ни уопште.

- Уведена је новчана казна, коју послодавац изриче запосленом својим решењем, а која се извршава обуставом од зараде запосленог. Новчана казна може износити до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је изречена, а може трајати до 3 месеца. Није ограничен број могућих понављања ове мере, ни у календарској години ни уопште.

- опомена са најавом отказа је постојала и у ранијој верзији Закона, али није била ограничена временски. По новом решењу, послодавац може запосленом, који је учинио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, изрећи опомену у којој се наводи да ће му отказати уговор о раду уколико у наредних 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, без поновног упозорења. Дакле, ако

запослени у року од 6 месеци учини исту повреду, послодавац му може дати отказ без писаног упозорења о разлозима и без могућности запосленог да се изјасни на наводе из упозорења.

Проширену могућност дисциплинског кажњавања запослених не прати и боља контрола изрицања и примене ових мера, а правила о дисциплинским мерама најбоље осликава изрека "Кадија те тужи, кадија ти суди". Трајање појединих мера је ограничено једнократно, али, практично, не постоји граница у погледу поновног изрицања дисциплинских мера. Послодавац сам одређује разлоге за изрицање мера (повреде радних обавеза и дисциплине), самостално оцењује да ли је запослени учинио одређену повреду и да ли постоји разлог за изрицање мере, а онда потпуно слободно одлучује о конкретној мери којом ће казнити запосленог. Дисциплински поступак не постоји, али зато постоји стална претња отказом који послодавац може дати запосленом уместо дисциплинске мере, па се запосленом у таквој ситуацији чини да је боље радити под казном, него не радити никако. У описаним околностима, реално је могућа ситуација у којој је један запослени готово непрекидно под неком казном, а да је притом све у складу са Законом. Запослени коме је изречена дисциплинска мера нема право жалбе неком другостепеном органу унутар послодавца, једино што му је на располагању јесте покретање судског поступка. Али колико њих ће се одлучити да тужи послодавца докле год су у радном односу код истог?

### **ПРЕПОРУКА**

- Потребно је подучити запослене о дужности послодавца да пре изрицања било које дисциплинске мере мора спровести законску процедуру која претходи отказу (писано упозорење послодавца – рок од најмање 8 дана – писано изјашњење запосленог уз приложено мишљење синдиката чији је члан – решење послодавца о изрицању дисциплинске мере).
- Требало би инсистирати да се кроз колективни уговор на свим нивоима што више конкретизују радње и поступци који се могу подвести под повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине.
- Потребно је путем колективног уговора утврдити класификацију повреда радних обавеза и дисциплине, рангирати их по тежини и за сваку повреду предвидети одговарајућу санкцију (дисциплинске мере, отказ) која се може одредити запосленом уколико учини неку од повреда.
- Потребно је колективним уговором уредити процедуру, у којој би учествовали и представници синдиката, у којој би се утврђивало постојање конкретне повреде, одговорност и степен одговорности запосленог за повреду, евентуалне олакшавајуће околности, могућност изјављивања жалбе на решење и др.
- Важно је да запослени унапред зна које радње, конкретно, су забрањене и какву санкцију може да очекује уколико се буде понашао на недозвољен начин, као да се релевантне чињенице у вези са спорним поступањем запосленог утврђују у, колико толико, објективном, непристрасном и уређеном поступку.
- Потребно је колективним уговором уредити ко и на који начин код послодавца утврђује да запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради (чл.179 ст.1 т.1). Процедура мора бити јасна, мерила објективна, проценитељи компетентни, а у поступку утврђивања требало би да учествује представник синдиката чији је запослени члан.

### **3. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере**

#### **Члан 180**

~~Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. тач. 1)–6) овог закона запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних 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.~~

~~Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.~~

**ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ДУЖАН ДА ПРЕ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ У СЛУЧАЈУ ИЗ ЧЛАНА 179. СТАВ 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 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 НЕ ПОБОЉША РАД У ОСТАВЉЕНОМ РОКУ.**

#### Члан 181

*Послодавац је дужан да упозорење из члана 180. овог закона достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.*

*Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.*  
**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 182

*Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. тачка 9) ~~СТАВ 5. ТАЧКА 1)~~ овог закона, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од ~~шест месеци~~ **ТРИ МЕСЕЦА** од дана престанка радног односа, **ОСИМ У СЛУЧАЈУ ИЗ ЧЛАНА 102. СТАВ 2. ОВОГ ЗАКОНА.***

*Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос*

#### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Послодавац је дужан да запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уколико је основ за отказ повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из чл.179 ст.2 и 3.

**Садржај упозорења је остао непромењен:** 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.

У случају правноснажне пресуде за кривично дело на раду или у вези са радом, као и у ситуацији кад се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства, **послодавац нема обавезу да запосленом достави упозорење пред отказ и сачека његов одговор, већ само доноси решење којим констатује отказ уговора о раду, а које садржи образложење и поуку о правном леку**

**2:** Промењен је рок у коме запослени може да се изјасни на наводе из упозорења пред отказ. Раније је био најмање 5 радних дана, **а сад је најмање 8 дана** (не само радних, већ свих дана).

**3:** Брисана је обавеза послодавца да упозорење пред отказ достави на мишљење синдикату чији је запослени члан. По новом решењу, запослени уз изјашњење о упозорењу пред отказ **може приложити мишљење синдиката чији је члан, а послодавац је дужан да размотри приложено мишљење.**

**4:** Предвиђен је посебан начин давања отказа и изрицања дисциплинских мера запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради (чл.179 ст.1 т.1). Послодавац је дужан да таквом запосленом **најпре да писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, са упутствима и примереним роком за побољшање рада. Уколико запослени не побољша рад у остављеном року, послодавац му може дати отказ или изрећи неку од дисциплинских мера.**

Кад послодавац утврди да запослени није побољшао свој рад, **сматрамо да је дужан је да спроведе редовну законску процедуру која претходи отказу** (писано упозорење послодавца – рок од најмање 8 дана – писано изјашњење запосленог уз приложено мишљење синдиката чији је члан – решење послодавца о изрицању дисциплинске мере или отказу). Постоји и друго тумачење по коме **послодавац нема обавезу поштовања опште законске процедуре, већ само доноси решење којим констатује отказ уговора о раду, са образложењем и поуком о правном леку.** Сматрамо да ће прво тумачење превагнути, али ипак треба сачекати званична тумачења и резултате примене у пракси.

**5:** **Скраћен је период** у коме послодавац не може запослити ново лице на на истим пословима на којима је радио запослени који је добио отказ као "технолошки вишак", **са 6 на 3 месеца** од дана престанка радног односа. Уколико је као "вишак" отпуштена особа са инвалидитетом или запослени са здравственим сметњама, у смислу чл.101 и 102, **послодавац не мора сачекати да прође рок од 3 месеца да би запослио ново лице на истим пословима, већ то може учинити одмах.**

## КОМЕНТАР

\* Брисање обавезе послодавца да упути запосленом писано упозорење пред отказ, ако је основ отказа правноснажна осуђеност запосленог за кривично дело на раду или у вези са радом је оправдана, будући да правноснажна кривична пресуда отклања сваку сумњу о постојању кривичног дела и одговорности учиниоца, те не видимо на који начин би запослени могао да се брани у свом одговору на упозорење. Међутим, брисање ове обавезе у односу на запосленог који се после мировања радног односа или неплаћеног одсуства није на време вратио на рад код послодавца, није добро решење. Може се десити низ непредвиђених, објективних околности које спречавају запосленог да се на време јави послодавцу, а могуће су и ситуације у којима послодавац опструира благовремено јављање запосленог, односно "фалсификује" податке у вези са тим. С друге стране, заиста је могуће да се запослени, по истеку одсуства, не јави послодавцу и да послодавац нема информацију где се он налази, али чак би и у том случају требало испоштовати законску процедуру и покушати извршити доставу упозорења запосленом. На достављање упозорења требало би применити правила о достављању акта о отказу уговора о раду и у том случају нико не би био оштећен.

\* Рок од 5 радних дана био повољнији за запосленог у односу на нови рок који износи 8 дана. Рок од 5 радних дана је био јасан, будући да је обухватао 1 уобичајену радну недељу, а могао је "закачити" и још један или два нерадна дана, а ако се рачунао у време празника, онда се продужавао сразмерно броју нерадних празничних дана. Дакле, запослени је за изјашњење увек могао да рачуна на 5 радних дана, без обзира да ли је у питању редовна или празнична радна недеља. Рок од 8 дана обухвата и радне и нерадне дане, па се може десити да запослени у току тих осам дана има мање од пет радних дана, у неким случајевима и само један радни дан (нпр. спајање нове године и Божића). Важно је да запослени током периода за изјашњење има на располагању што већи број радних дана, јер се до информација које су значајне за одбрану запосленог, по правилу, може доћи само у току радног времена. Обраћање запосленог синдикату, израда мишљења од стране синдиката, евентуални разговори са надређенима и другим запосленима, као и друге важне активности којима запослени покушава да се спаси од отказа, најлакше се обављају у току радног времена, а њихово остваривање у време нерадних дана је веома тешко или немогуће. Промена рока омогућава послодавцу да подешава време отказа, како би запослени имао што мање ефективног времена за своју одбрану.

\* Посебно је уређен начин давања отказа у случају да запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради. Послодавац је дужан да таквом запосленом најпре да писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, са упутствима и примереним роком за побољшање рада. Уколико запослени не побољша рад у остављеном року, послодавац му може дати отказ или изрећи неку од дисциплинских мера. Закон није изричито нагласио, али би послодавац и у овом случају морао испоштовати законску процедуру која претходи престанку радног односа или изрицању друге мере (писано упозорење послодавца – рок од најмање 8 дана – писано изјашњење запосленог уз приложено мишљење синдиката чији је члан – решење послодавца о изрицању дисциплинске мере). Постоји и друго тумачење по коме послодавац нема обавезу поштовања опште законске процедуре, већ само доноси решење којим констатује отказ уговора о раду, са образложењем и поуком о правном леку. Дакле, у случају овог отказног разлога постоји нејасноћа која ће се вероватно разрешити кроз праксу. Недостатак новог законског решења је и то што није одређено ко и на који начин утврђује да неки запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, као ни како се процењује да ли је запослени побољшао свој рад након датих упутстава.

\* Скраћивање периода у коме послодавац не може запослити ново лице на на истим пословима на којима је радио запослени који је добио отказ као "вишак" намеће оправдану сумњу да ће се овај отказни разлог користити "ненаменски". Ако један радник постане вишак због технолошких, економских или организационих промена код послодавца, онда је за очекивати да ће такво стање потрајати неко време, будући да се промене у пословању не дешавају преко ноћи. Шест месеци је, у том смислу, сасвим реалан период, који истовремено одвраћа послодавца од намере да манипулише овим отказним разлогом. Нови период од три месеца је сувише кратак за озбиљне промене у пословању и пружа слабије гаранције код несавесних послодавца, због чега се намеће закључак да је уведен ради олакшавања злоупотреба.

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је подучити запослене како да поступају ако им се деси да добију упозорење пред отказ, с обзиром на измењена правила о року за давање изјашњења и о учешћу синдиката у процедури.
- Потребно је колективним уговором уредити ко и на који начин код послодавца утврђује да запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради. Процедура мора бити јасна, мерила објективна, проценитељи компетентни, а у поступку утврђивања требало би да учествује представник синдиката чији је запослени члан. Потребно је утврдити садржину писаног упутства за побољшање рада



запосленог и одредити колики је примерен рок за процену остваривања тог циља. Неопходно је одредити субјекте који врше процену, који морају бити компетентни и објективни (одговарајућа врста и степен стручне спреме, представник синдиката). Нужно је да се унапред знају критеријуми на основу којих се утврђује да ли је запослени и колико унапредио свој рад.

- Потребно је инсистирати на тумачењу по коме је послодавац дужан је да, након спроведене процедуре покушаја побољшања рада запосленог, оцене да запослени није побољшао свој рад у остављеном року и одлуке да запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, спроведе редовну законску процедуру која претходи отказу (писано упозорење послодавца – рок од најмање 8 дана – писано изјашњење запосленог уз приложено мишљење синдиката чији је члан – решење послодавца о изрицању дисциплинске мере или отказу).

## 5. Поступак у случају отказа

### 1) Рок застарелости

#### Члан 184

*Отказ уговора о раду из члана 179. тач. 1), 2), 3), 5) и 6) овог закона послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.*

*Отказ уговора о раду из члана 179. тачка 4) овог закона послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.*

**ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ИЗ ЧЛАНА 179. СТАВ 1. ТАЧКА 1) И СТАВ 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.**

### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Продужен је субјективни рок у коме послодавац може дати отказ запосленом са 3 на 6 месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа.

**2:** Продужен је објективни рок у коме послодавац може дати отказ запосленом са 6 месеци на 1 годину од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Наведени рокови се примењују ако је основ за отказ то што запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, повреда радне обавезе кривицом запосленог и повреда радне дисциплине.

### КОМЕНТАР

\* Продужен је период током којег послодавац може отказати уговор о раду запосленом и то за 100%. Кад наступи неки од отказних разлога, послодавац ће убудуће имати 6 месеци, односно годину дана да се "премишља" да ли да отпусти запосленог или не. Запослени ће, с друге стране, читаву годину живети и радити под притиском могућег отказа и тако бити веома лака мета за манипулације и уцене. Ово законско решење нема никаквих оправдања и супростављено је принципу лакшег запошљавања, чему се, наводно, тежило изменама и допунама Закона. Неправичност продужења наведених рокова нарочито се запажа кад се узме у обзир да су законски рокови који постоје у интересу запосленог, новим изменама Закона, скраћени или брисани (нпр. рок за покретање спора против решења послодавца је скраћен са 90 на 60 дана, рок у коме се не може запослити ново лице на место запосленог који је отпуштен као вишак скраћен је са 6 на 3 месеца, брисан је рок у коме се мора окончати радни спор – био је 6 месеци).

## 6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

### Члан 188

*Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то:*

- 1) члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца;
- 2) председнику синдиката код послодавца;
- 3) именованом или изабраном синдикалном представнику.

*Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.*

*Број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1. тачка 3) овог члана утерђује се колективним уговором, односно споразумом синдиката са послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код послодавца.*

*Послодавац може уз сагласност министарства да откаже уговор о раду представнику запослених из става 1. овог члана, ако одбије понуђени посао у смислу члана 171. став 1. тачка 4) овог закона.*

**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.**

## **ТУМАЧЕЊЕ**

**1:** Садржина чл.188 је промењена на тај начин што је уместо конкретне персоналне и временске заштите за синдикалне представнике и представнике запослених **уведена уопштена заштита свих запослених од отказа уговора о раду или стављања у неповољан положај због њиховог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.**

**2:** Није одређен период заштите.

**3:** Утврђено је да је **на послодавцу терет доказивања** да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица његовог статуса или наведених активности.

## **КОМЕНТАР**

\* Новим законским решењем прописана је генерална заштита за све запослене спрам њиховог статуса или активности, а истовремено је брисан сваки облик посебне заштите за овлашћене представнике синдиката, односно представнике запослених, тј. за радничке вође. Дакле, апстрактном заштитом за све маскирано је брисање конкретне заштите за оне којима је заштита најпотребнија - овлашћене представнике запослених. Општа заштита за све запослене је корисна, али само ако се задржи и конкретна заштита за радничке представнике. У супротном, општа заштита би могла постати форма без праве садржине. Овлашћени представници синдиката и други представници запослених својим именом и презименом иступају пред послодавца, због чега су угроженији од других радника и највише изложени ризику од шиканирања. Они су Законом морали бити издвојени и посебно заштићени у односу на друге запослене! Брисање минималног периода заштите (током трајања функције и 1 годину по престанку функције) такође је усмерено на релативизовање и апстраховање заштите синдикалних представника. Може се закључити да ова измена Закона представља корак уназад кад је у питању синдикално организовање и заштита синдикалних представника.

\* Установљавање да је терет доказивања на послодавцу је логично решење, с обзиром на природу односа између запосленог и послодавца.

## **ПРЕПОРУКА**

- Потребно је да се колективним уговорима, од највишег до најнижег нивоа, прецизно утврде представници запослених, нарочито синдикални представници који ће уживати заштиту од отказа и стављања у неповољан положај. Требало би да путем колективног уговора што већи број лица буде јасно обухваћен овом заштитом, уз истовремено задржавање тумачења да се заштита односи и на све друге запослене уколико се испуне Законом прописани услови. Такође, потребно је колективним уговором јасно издвојити период кад је заштита најнеопходнија, тј. кад су представници запослених најугроженији (обавезно - током трајања функције, а по могућности – одређени период по престанку функције), али истовремено задржати тумачење да се заштита односи и на време које није обухваћено тим периодом.

**НАПОМЕНА:** Могуће је да неће бити дозвољено уређивање наведених питања пугем колективног уговора, будући Закон не даје изричиту дозволу за тако нешто, али на томе свакако треба инсистирати и борити се свим правним средствима против евентуалне забране.

## **7. Отказни рок и новчана накнада**

### **Члан 189**

*Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. тачка 1) овог закона, има право и дужност да*

остане на раду у трајању од најмање месец дана а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- 1) месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 3) три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

**ЗАПОСЛЕНИ КОМЕ ЈЕ УГОВОР О РАДУ ОТКАЗАН ЗАТО ШТО НЕ ОСТВАРУЈЕ ПОТРЕБНЕ РЕЗУЛТАТЕ РАДА, ОДНОСНО НЕМА ПОТРЕБНА ЗНАЊА И СПОСОБНОСТИ У СМISЛУ 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.**

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 192. овог закона, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

## ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Скраћен је отказни рок за запосленог коме је отказан уговор о раду зато што не остварује потребне резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради (чл.179 ст.1 т.1) **са 1 до 3 месеца на 8 до 30 дана.** Тачно трајање отказног рока се утврђује **општим актом или уговором о раду у зависности од стажа осигурања запосленог.**

**2:** Брисана је одредба којом је било утврђено да се **ток отказног рока зауставља** за време војне вежбе, дослужења војног рока и привремене спречености за рад запосленог.

**3:** Остале одредбе у овом члану су остале непромењене.

## КОМЕНТАР

\* Осим што је олакшано отпуштање запосленог по основу овог отказног разлога, битно је скраћен и отказни рок. По ранијем Закону, запослени који би био отпуштен због тога што не остварује потребне резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради имао је право и дужност да остане на раду од 1 до 3 месеца и то: 1 месец - ако је навршио 10 година стажа осигурања, 2 месеца - ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања и 3 месеца - ако је навршио преко 20 година стажа осигурања. По новом решењу, отказни рок је скраћен на могући период од 8 до 30 дана, зависно од радног стажа запосленог, а остављено је да се општим актом или уговором о раду прецизније утврди колико ће то заиста и бити.

\* Брисање правила о заустављању отказног рока има смисла, будући да оно може бити извор злоупотреба од стране запосленог.

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је колективним уговором утврдити отказни рок у случају наведеног отказног разлога, трудећи се да буде што ближи законском максимуму.
- Потребно је да се колективним уговором утврди висина накнаде зараде на коју запослени има право до истека отказног рока, уколико, у договору са послодавцем, престане са радом пре истека рока (чл.189 ст.3).

## 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 ОЦЕНУ ЊЕГОВОГ ПОНАШАЊА И РЕЗУЛТАТА РАДА У ПОТВРДИ ИЗ СТАВА 1. ОВОГ ЧЛАНА ИЛИ У ПОСЕБНОЈ ПОТВРДИ.**

## ТУМАЧЕЊЕ за чл.189а

**1:** Уведено је право запосленог, коме је престао радни однос, да захтева од послодавца потврду која садржи податке о датуму заснивања и престанка радног односа, као и врсти и опису послова на којима је запослени радио. Послодавац је дужан да, на захтев запосленог, изда такву потврду.

**2: Запослени може захтевати од послодавца да му у истој или другој потврди да оцену његовог понашања и резултата рада, али послодавац није дужан да одговори овом захтеву запосленог.**

### **КОМЕНТАР**

\* Увођење наведених права запосленог је корисно, међутим да би она остварила сврху свог постојања потребна је озбиљна допуна одредаба које их уређују.

Неопходно је успоставити систем који ће обезбедити што тачније и правичније оцењивање рада запосленог од стране послодавца и спречити давање "осветничких" оцена. Да би се то постигло, потребно је у процес укључити синдикат и нпр. Националну службу за запошљавање, који би заједно са послодавцима учествовали у изради објективних и свуда примењивих стандарда и мерила.

\* Требало би исто право дати и лицима која нису у радном односу код послодавца, већ су код њега била радно ангажована по основу одговарајућег уговора.

### **ПРЕПОРУКА**

- Потребно је покушати путем колективног уговора уредити садржај потврде о раду запосленог код послодавца, као и објективне критеријуме на основу којих послодавац даје оцену понашања и рада запосленог.
- Потребно је ово право проширити и на радно ангажована лица.

## **8. Правне последице незаконитог престанка радног односа**

### **Члан 191**

~~Ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева.~~

~~Поред враћања на рад, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и уговору о раду и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.~~

~~Накнада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.~~

~~Ако суд утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на његов захтев обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада које би запослени остварио да ради, и то зависно од времена provedеног у радном односу и година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице.~~

~~Одлуку из става 4. овог члана суд може донети и на захтев послодавца, ако постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе уговорне стране, није могућ, с тим да се накнада штете запосленом досуђује у двоеструком износу од износа који се утврђује у складу са ставом 4. овог члана.~~

~~Послодавац и запослени могу поднети захтев из ст. 4. и 5. овог члана до окончања главне расправе пред судом.~~

**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. 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. 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 ОД ШЕСТ ЗАРАДА ЗАПОСЛЕНОГ.**

**ПОД ЗАРАДОМ ИЗ СТАВА 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 СТАВА 1., 5., 6. И 7. ОВОГ ЧЛАНА УМАЊУЈЕ СЕ ЗА ИЗНОС ПРИХОДА КОЈЕ ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ОСТВАРИО ПО ОСНОВУ РАДА ПО ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА.**

## **ТУМАЧЕЊЕ**

**1:** Прави се разлика између материјалноправне и процесноправне незаконитости отказа:

- **Ако суд утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа (материјалноправна незаконитост отказа)**
  - 1) Запослени захтева да се врати на рад**
    - суд ће вратити запосленог на рад;
    - обавеза послодавца да запосленом исплати накнаду штете;
    - обавеза послодавца да за запосленог уплати доприносе за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.
  - 2) Запослени не захтева да се врати на рад**
    - обавеза послодавца да, на захтев запосленог, исплати накнаду штете у износу до 18 зарада запосленог, зависно од временаведеног у радном односу код послодавца, старости запосленог и броја издржаваних чланова породице.
  - 3) Послодавац се противи враћању запосленог на рад**
    - суд ће одбити да запосленог врати на рад;
    - обавеза послодавца да исплати запосленом накнаду штете у двоструком износу у односу на износ утврђен у претходном ставу.
- **Ако суд утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је повређена процедура (процесноправна незаконитост отказа)**
  - суд ће одбити да запосленог врати на рад;
  - обавеза послодавца да исплати запосленом накнаду штете у износу од 6 зарада запосленог.

**2:** Накнада штете кад запослени захтева да се врати на рад *утврђује се у висини изгубљене зараде са порезима и доприносима, без накнаде за исхрану у току рада (топли оброк), регреса за коришћење годишњег одмора, бонуса, награда и других примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.*

Накнада штете се у том случају *исплаћује* запосленом у висини изгубљене зараде без пореза и доприноса.

**3:** Основица за накнаду штете кад запослени не захтева да се врати на рад, односно кад се послодавац противи враћању запосленог на рад, као и у случају процесноправне незаконитости отказа, **јесте зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.**

**4:** Накнада штете по свим основима **умањује се** за износ прихода које је запослени остварио по основу рада по престанку радног односа.

## **КОМЕНТАР**

\* Ранији Закон није правио разлику између материјалноправне и процесноправне незаконитости отказа, а запослени је имао иста права независно од врсте незаконитости која је утврђена. У случају да је правноснажно утврђена незаконитост отказа, права запосленог су зависила само од чињенице да ли ће се он вратити на рад или неће и на чију иницијативу се то дешава. Иако претходно законско решење није било најпрецизније, судска пракса је у доброј мери моделирала правила код незаконитог отказа и то у једином логичном правцу – у правцу заштите запослених. Било је недоумица да ли запослени, за чији отказ је утврђено да је незаконит и који не тражи враћање на рад код послодавца, има право на накнаду изгубљене зараде и право на додатну накнаду штете или само право на накнаду штете. У већини случајева судови су се определили за прво тумачење, па су запосленом у таквим ситуацијама досуђивали и право на накнаду изгубљене зараде и право на додатну накнаду штете. Исто је важило и за случај кад послодавац не жели враћање запосленог на рад. Уместо да озакони и

уреди позитивну судску праксу, законодавац је одлучио да све врати корак уназад и драстично умањи права запослених. Раније законско решење је у складу са Законом о облигационим односима, Конвенцијом МОП-а бр.158, као и са европском праксом, што значи да није постојао ниједан разлог да буде мењано.

Судски поступци у којима се побија законитост отказа од стране послодавца су сложени и веома исцрпљујући за раднике. Будући да ове парнице трају по неколико година и да је коначан исход неизвесан, потребна је велика храброст да се уђе у један такав процес, а затим психичка, физичка и финансијска издржљивост како би се он извео до краја. У међувремену, радник је у стању неизвесности и страха, обично без посла и новца, улаже средства у вођење поступка, а није сигуран како ће се све завршити и колико ће трајати. Због тога се српски радници врло ретко одлучују да своја права штите пред судом. С друге стране, незаконит отказ је једна од најозбиљнијих повреда права запослених коју послодавац може учинити, веома је честа у Србији и производи тешке и далекосежне последице.

Будући да је санкционисање послодавца који незаконито отпушта раднике значајно ублажено, очекујемо да ће се ова појава, иначе масовна у Србији, још више проширити. Предложене измене практично подржавају незаконито понашање послодавца.

## XVII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 192

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

~~1) у правном лицу – директор или запослени кога он овласти;~~

~~2) код послодавца који нема својство правног лица – предузетник или запослени кога он овласти.~~

**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.**

*Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.*

### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Изменом чл.192 омогућава се послодавцу да одлучивање о правима и обавезама запослених пренесе, не само на запослене, **него и на друга лица, која не морају бити запослена код послодавца, тј. на лица изван послодавца** (нпр. адвокат, агенција и сл.).

### КОМЕНТАР

\* Наведено решење је уведено под притиском праксе многих послодавца, који су послове регулисања радноправног статуса поверили адвокатима, агенцијама и сл., а омогућава измештање одлучивања о правима и обавезама запослених изван послодавца.

### 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 јесте 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.*

~~*Спор пред надлежним судом правноснажно се окончава у року од шест месеци од дана покретања спора.*~~

### ТУМАЧЕЊЕ за чл.195

**1:** **Скраћен је рок** у коме запослени може покренути спор пред надлежним судом против решења којим је од стране послодавца повређено неко његово право **са 90 на 60 дана** од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

**2:** **Брисана је одредба којом је било утврђено да радни спор може трајати најдуже 6 месеци.**

### КОМЕНТАР

\* Убудуће ће запослени који сматра да му је одлуком (решењем) послодавца повређено неко право из радног односа морати да евентуални спор пред надлежним судом покрене у року од 60 дана од дана кад му је

конкретно решење достављено, односно од дана кад је сазнао за повреду права. Пређашни рок је био 90 дана, што значи да је скраћен за 1/3. Занимљиво је да је законодавац дуплирао рок у коме послодавац може дати отказ запосленом (са 3 на 6 месеци, односно са 6 месеци на 1 годину), а да је истовремено скратио рок у коме запослени може покренути поступак пред судом ради заштите својих права.

Рок од 60 дана је веома кратак, будући да у том периоду запослени треба да схвати да је његово право повређено, да се информише о могућностима заштите својих права, да се распита о правним консеквенцама покретања поступка пред судом, да пронађе одговарајућег правног заступника, да прикупи потребне доказе, да "натера" инспекцију да реагује и коначно да добро размисли да ли му се исплати да улази у дуг и неизван судски поступак против послодавца који је по правилу и природи ствари јача страна и који ужива, сад већ нескривену, заштиту јавног поретка.

\* Брисање одредбе којом је утврђено најдуже могуће трајање радног спора на границу од 6 месеци говори да законодавац нема искрену намеру да побољша положај и радноправну заштиту радника. Рок од 6 месеци је заиста, у условима у којима се налази српско правосуђе, помало нереалан, али решење није његово укидање, већ продужење на реалну, али подстицајну меру (нпр. 12 или 18 месеци), уз истовремену реформу радног правосуђа (оснивање радних судова, стварно подстицање мирног решавања радних спорова, укључивање представника синдиката и послодавца у решавање спорова и тд.).

## ПРЕПОРУКА

- Потребно је обучити чланове синдиката да се, у случају сумње да им је неко право из радног односа повређено, без одлагања јаве најпре синдикалном лидеру унутар послодавца, а потом и правној служби синдиката.

## XVIII ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

### 1. Рад ван радног односа

#### 1) Привремени и повремени послови

##### Члан 198

*Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге и које није старије од 30 година У СКЛАДУ СА ПРОПИСИМА О ЗАДРУГАМА.*

## ТУМАЧЕЊЕ

1: Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да ангажује лице које је члан омладинске или студентске задруге **у складу са прописима о задругама**, а то значи **лице старости од 15 до 35 година, а изузетно и старије од 35 година** (лице тешког социјалног и материјалног стања, избеглица и друго социјално угрожено лице; у случају потребе ангажовања за рад на специфичним пословима у шумарству, пољопривреди и туризму, који се не могу благовремено обавити на други начин).

## КОМЕНТАР

\* Наведена измена представља усклађивање са прописима о задругама који на прилично неповољан начин уређују питања од значаја за радно ангажовање чланова омладинских и студентских задруга. У току је рад на изради новог Закона о задругама, који ће се, према саопштењу Министарства пољопривреде, интезивирати на јесен, па је то прилика за синдикат да се више заинтересује за ову тему и евентуално утиче на коначан садржај Закона.

### 3) Уговор о заступању или посредовању

##### Члан 200

*Послодавац може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.*

*Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на накнаду за заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и послодавца, у складу са законом.*

*Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.*

## ТУМАЧЕЊЕ

1: Члан о уговору о заступању и посредовању је **брисан**.

## КОМЕНТАР

\* Уговор о заступању и посредовању је регулисан Законом о облигационим односима.

### 4) Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању Члан 201

*Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању послодавац може да закључи:*

*1) са незапосленим лицем, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци;*

*2) са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.*

*Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.*

*Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог закона.*

*Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.*

**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 СТАВА 1. И 2. ОВОГ ЧЛАНА ЗАКЉУЧУЈЕ СЕ У ПИСАНОМ ОБЛИКУ.**

## ТУМАЧЕЊЕ

**1: Брисана је забрана** по којој се уговор о стручном оспособљавању ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита могао закључити **само са незапосленим лицем**.

**2:** Утврђено је да се уговор о стручном усавршавању, ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, може закључити **за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописом**. То значи да ће се овакав уговор моћи закључити **само у оквиру програма усавршавања предвиђеног посебним прописом, а не и ван тога**.

## КОМЕНТАР

\* Наведена измена омогућава да једно лице буде у радном односу, а да истовремено може бити и на стручном оспособљавању ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита.

\* Раније законско решење је било мање прецизно, због чега се уговор о стручном усавршавању често користио противно циљу због кога постоји и углавном на штету радника. Несавесни послодавци нису закључивали овај уговор да би раднику обезбедили стручно усавршавање, специјализацију или стицање посебних знања и способности, што је прокламовани законски циљ закључивања те врсте уговора, већ им је он био "јефтина замена" за уговор о раду. Послодавци су по основу уговора о стручном усавршавању ангажовали лица која су заправо радила за послодавца. Они су путем ове врсте уговора запошљавали потребан број људи, али их нису третирали као запослене, већ као лица која се код њих налазе на обуци и на тај начин су избегавали бројне обавезе, и према радницима и према држави.

Ново решење је закључивање уговора о стручном усавршавању ограничило програмом усавршавања који би требало да буде предвиђен посебним прописом, па ако таквог програма за одређену делатност нема – не може бити ни уговора о стручном усавршавању у тој делатности (нпр. у области здравства, приватног обезбеђења, детективске делатности). Наведено решење смањује проблем, али га ипак не решава. Прописи који предвиђају и уређују програме усавршавања често то не чине на целовит, јасан и прецизан начин. Ако се заиста желе смањити злоупотребе у вези са овом врстом уговора, потребно је изменити и допунити и прописе који регулишу програме усавршавања, није довољна само измена Закона о раду.



## 2. Самозапошљавање

### Члан 203

1: Члан о самозапошљавању је брисан.

#### ПРЕПОРУКА

- Потребно је захтевати измену радног законодавства у правцу измене дефиниције синдиката, како се под појмом синдиката не би више подразумевала само организација запослених, већ и радно ангажованих лица, што би лицима која раде ван радног односа омогућило да се синдикално организују.

## XIX ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА

### 2. Синдикат запослених

#### Члан 210

Послодавац је дужан да синдикату **КОЈИ ОКУПЉА ЗАПОСЛЕНЕ КОД ПОСЛОДАВЦА** обезбеди техничко-просторне услове **– У СКЛАДУ СА ПРОСТОРНИМ И ФИНАНСИЈСКИМ МОГУЋНОСТИМА, КАО И ДА МУ ОМОГУЋИ** приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.

#### ТУМАЧЕЊЕ

1: Прецизирано је да је послодавац дужан да синдикату који окупља запослене код послодавца обезбеди техничко-просторне услове **у складу са својим просторним и финансијским могућностима**.

#### КОМЕНТАР

\* Логично је везати техничко-просторну обавезу коју послодавац има према синдикату за просторне и финансијске могућности послодавца, међутим постоји бојазан да би се овај законски критеријум могао злоупотребити на штету синдиката. Ова законска норма би се морала тумачити тако да послодавац свакако има обавезу да обезбеди просторно-техничке услове за рад синдиката, али да квалитет и квантитет тих услова зависе од његових просторних и финансијских могућности. Међутим, проблем је у томе што Закон не утврђује минималан квалитет и квантитет просторно-техничких услова које послодавац мора обезбедити синдикату, па се може десити да се сматра да је послодавац извршио своју законску обавезу иако су услови које је обезбедио нпр. нехигијенски, неживотни или некомфорни (нпр. барака, шупа и сл.).

#### ПРЕПОРУКА

- Потребно је колективним уговором на вишем нивоу утврдити минималне квалитативне и квантитативне критеријуме просторно-техничких услова које је послодавац дужан да обезбеди синдикату, а према броју чланова синдиката (нпр. величина просторије, осветљеност, вентилација, доступност тоалета, хигијенски услови, рачунарска опремљеност, доступност ИНТЕРНЕТА, телефон и сл.).
- Потребно је да се колективним уговором код послодавца тачно одреди који простор ће користити синдикат и који технички услови ће му бити обезбеђени (нпр. канцеларија бр.ХУ, 1 фиксни телефон – број, 1 мобилни телефон - број, 2 компјутера, а 1 има приступ ИНТЕРНЕТУ и тд.).

#### Члан 211

~~Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката.~~

**КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРМ 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.**

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, ~~овлашћени представник синдиката~~ **ЛИЦЕ ОВЛАШЋЕНО ЗА ЗАСТУПАЊЕ И ПРЕДСТАВЉАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА КОД ПОСЛОДАВЦА** за обављање синдикалне функције има право:

1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

~~Колективним уговором или споразумом из става 1. овог члана може се утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду.~~

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из става 2. овог члана.

### ТУМАЧЕЊЕ за чл.211

**1:** Закон гарантује право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције само **лицу овлашћеном за заступање и представљање репрезентативног синдиката код послодавца** (председник синдикалне организације код послодавца), као и **председнику подружнице и члану органа синдиката, којима се јемчи 50% плаћених часова одсуства у односу на Законом утврђен минимум за председника синдиката.**

Није прецизирано да ли се мисли на председника подружнице и члана органа **репрезентативног синдиката** или сваког синдиката.

Није прецизирано да ли формулација **"члан органа синдиката"** подразумева само чланство у органу синдикалне организације код послодавца или обухвата и чланство у вишим органима синдиката.

**2:** Право на плаћено одсуство за остале синдикалне представнике (без обзира на репрезентативност) није гарантовано самим Законом, већ Закон предвиђа само **могућност да се такво право утврди колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката**, сразмерно броју чланова синдиката.

**3:** **Брисано је** изричито законско одобрење да овлашћени представник синдиката буде **у потпуности ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду** и да се бави само синдикалним послом. Међутим, Закон не забрањује овакву могућност, што значи да се она **може уговорити колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката.**

### КОМЕНТАР

\* У недостатку колективног уговора или споразума, право на плаћено одсуство (минимум утврђен Законом) са рада ради обављања синдикалних активности има само лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код послодавца, дакле председник синдикалне организације **репрезентативног синдиката код послодавца.** Право на 50% тог одсуства, по самом Закону, имају и председник подружнице и члан органа синдиката, али није јасно да ли само репрезентативног или било ког синдиката. Такође, није јасно да ли исто право има и члан органа синдиката на вишем нивоу. Остали синдикални представници, без обзира на репрезентативност, немају право на плаћено одсуство по самом Закону, већ се оно мора утврдити колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката.

По ранијем законском решењу, минимално плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције гарантовано је самим Законом овлашћеном синдикалном представнику (председнику синдикалне организације код послодавца), без обзира да ли је синдикат репрезентативан или није, а право на 50% од минималног плаћеног одсуства имао је председник подружнице и сваки члан органа синдиката. Осталим овлашћеним синдикалним представницима Закон је гарантовао право на плаћено одсуство, само је оно морало да се детаљније уреди колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката.

\* У Закону је брисана одредба која је изричито предвиђала могућност да овлашћени представник синдиката буде у потпуности ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду, како би се бавио само синдикалним послом. Међутим, то не значи да се овакво право за синдикалног представника не може уговорити колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката. Напротив! У чл.8 Закона о раду се каже да се општим актом и уговором о раду могу утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено. Дакле, брисање наведене норме очито има за циљ смањење овакве праксе, али то ипак не значи да је она правно недопуштена.

### ПРЕПОРУКА

- Потребно је колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката уговорити већи број плаћених часова одсуства на које лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код послодавца (председник синдикалне организације), као и председник подружнице и члан органа синдиката имају право, у односу на минимум одређен Законом.

- Потребно је колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката утврдити право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције за што већи број овлашћених синдикалних представника и покушати повећати број плаћени часова одсуства.
- Потребно је инсистирати на што ширем тумачењу ових правила, а нарочито у погледу одређења ко је члан органа синдиката. Требало би да је то члан органа сваког, а не само репрезентативног синдиката, као и члан органа синдиката на свим нивоима, а не само код послодавца.
- Потребно је, ако је то у интересу синдикалног представника, да се колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката уговори потпуно или делимично ослобађање синдикалног представника од обављања послова за које је закључио уговор о раду.

#### Члан 214

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 211-213. овог закона има право на накнаду зараде ~~најмање у висини основне зараде~~ **КОЈА НЕ МОЖЕ БИТИ ВЕЋА ОД ЊЕГОВЕ ПРОСЕЧНЕ ЗАРАДЕ У ПРЕТХОДНИХ 12 МЕСЕЦИ** у складу са општим актом и уговором о раду.

Накнаду зараде из става 1. овог члана плаћа послодавац.

#### ТУМАЧЕЊЕ за чл.214

1: Утврђено је да накнада зараде на коју синдикални представник има право током одсуства са рада ради обављања синдикалних послова **не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци.**

#### КОМЕНТАР

\* У ранијем законском решењу био је одређен минимум накнаде синдикалног представника у висини његове основне зараде, а ново решење утврђује њен максимум, у висини просечне зараде синдикалног представника у претходних 12 месеци. Дакле, одређена је горња граница накнаде изнад које се не може ићи, чак и кад би послодавац то желео.

Наведена измена није логична са становишта основних принципа социјалног дијалога, њоме се законодавац отворено и беспотребно ставља на страну послодавца и она је усмерена на гушење колективног преговарања.

#### ПРЕПОРУКА

- Потребно је колективним уговором уговорити накнаду зараде на нивоу законског максимума, тј. у висини просечне зараде синдикалног представника у претходних 12 месеци.

### 6. Утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца

#### 3) Поступак по захтеву

##### Члан 229

Одбор утврђује да ли су захтев и докази поднети у складу са чланом 227. овог закона.

Подносилац захтева дужан је да на захтев Одбора достави и приступнице синдикату, односно споразуме и друге доказе о приступању послодавца удружењу послодавца.

Подносилац захтева дужан је да у року од 15 дана отклони недостатке, ако уз захтев нису поднети докази из члана 227. овог закона.

Захтев се сматра уредним и благовременим ако подносилац захтева отклони недостатке у року утврђеном у ставу 3. овог члана.

**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.**

#### ТУМАЧЕЊЕ

1: Додата су нова правила о начину на који Одбор за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца (даље: Одбор) ради и одлучује о поднетим захтевима.

Одбор **може радити и гласати** о предлогу ако је на седници присутно **најмање 2/3 укупног броја чланова Одбора, значи 6 од укупно 9 чланова.**

Одбор **усваја предлог већином гласова од укупног броја чланова Одбора**, а то значи да за предлог мора гласати **најмање 5 чланова одбора.**

**2: Министар може да одлучи о захтеву и без предлога Одбора, ако Одбор не достави одговарајући предлог у одговарајућем року, а најкасније у року од 30 дана од дана подношења захтева.**

## КОМЕНТАР

\* Наведене допуне Закона указују на намеру законодавца да, противно основним принципима социјалног дијалога, омогући извршној власти и послодавцима доношење одлука о репрезентативности без учешћа синдиката. Будући да сваки учесник социјалног дијалога има једнак број својих представника у Одбору (по 1/3), биће могућ рад и одлучивање Одбора у присуству само представника Владе и послодаваца, а чак и кад би синдикат имао своје представнике на седници, одлука би се могла донети гласовима само друга два социјална партнера. У ранијем периоду, Одбор је одлучивао **консезусом**.

Уколико представници државне власти имају искрену намеру да уреде рад Одбора и спрече његову блокаду, потребно је да створе услове за здрав социјални дијалог из кога би произашла ефикасна и за све прихватљива писана и, још важније, неписана правила понашања социјалних партнера.

\* Омогућено је Министру да донесе одлуку о репрезентативности и без предлога Одбора, што значи да, формалноправно посматрано, уопште није важно да ли ће и како Одбор радити. Из овога се може закључити да је циљ законодавца био да одлуку о поднетим захтевима измести из сфере социјалног дијалога и, у коначном, стави у руке извршне власти, што је супротно међународним актима који уређују ову област и духу европског радног законодавства.

## XX КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

### 3. Учесници у закључивању колективног уговора

#### Члан 246

*Посебан колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, и репрезентативни синдикат.*

**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.**

*Посебан колективни уговор за лица која самостално обављају делатност у области уметности или културе (самостални уметници) закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат.*

*Посебан колективни уговор за спортисте, тренере и стручњаке у спорту закључују репрезентативно удружење за спортску делатност у физичкој култури и репрезентативни синдикат*

## ТУМАЧЕЊЕ

**1: Влада и репрезентативни синдикат могу закључити посебан колективни уговор на нивоу Републике за јавна предузећа и јавне службе чији је оснивач аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, ради обезбеђивања једнаких услова рада.**

**2: Предвиђа се могућност закључивања посебног колективног уговора за више послодаваца, односно за јавна предузећа и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, а исти закључују оснивач јавног предузећа, односно орган који он овласти и репрезентативни синдикат.**

**3: Брисана је могућност закључивања посебног колективног уговора за спортисте, тренере и стручњаке у спорту.**

#### Члан 247

**Колективни уговор код послодавца за јавна предузећа, ДРУШТВА КАПИТАЛА ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодаваца. У име послодавца колективни уговор потписује директор ЛИЦЕ ОВЛАШЋЕНО ЗА ЗАСТУПАЊЕ ПОСЛОДАВЦА.**

#### Члан 248

Колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца. У име послодавца колективни уговор потписује директор, односно предузетник **ЛИЦЕ ОВЛАШЋЕНО ЗА ЗАСТУПАЊЕ ПОСЛОДАВЦА**.

#### Члан 250

Ако код послодавца није основан синдикат, зарада, накнада зараде и друга примања запослених могу да се уреде споразумом.

Споразум се сматра закљученим када га потпишу директор, односно предузетник **ЛИЦЕ ОВЛАШЋЕНО ЗА ЗАСТУПАЊЕ ПОСЛОДАВЦА** и представник савета запослених или запослени који је добио овлашћење од најмање 50% од укупног броја запослених код послодавца.

Споразум престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора.

#### ТУМАЧЕЊЕ за чл.247, 248 и 250

**1:** У наведеним члановима се наводи да колективни уговор, односно споразум у име послодавца закључује **лице овлашћено за заступање послодавца**, а то је лице које је као такво регистровано у Агенцији за привредне регистре.

**2:** У закључивању колективног уговора код послодавца за друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, поред репрезентативног синдиката код послодавца и послодавца, **учествује и оснивач**.

### 5. Примена колективних уговора

#### Члан 256а

**КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ МОЖЕ НАКНАДНО ПРИСТУПИТИ ПОСЛОДАВАЦ, ОДНОСНО УДРУЖЕЊЕ ПОСЛОДАВЦА КОЈЕ НИЈЕ ПОТПИСНИК КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА, ОДНОСНО НИЈЕ ЧЛАН УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВЦА – УЧЕСНИКА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА.**

**ОДЛУКУ О ПРИСТУПАЊУ КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ ДОНОСИ НАДЛЕЖНИ ОРГАН ПОСЛОДАВЦА, ОДНОСНО УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВЦА 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 ПОСЛОДАВЦА ОБАВЕШТАВА ПОТПИСНИКЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА И ОРГАН КОЈИ ВРШИ РЕГИСТРАЦИЈУ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА.**

**ОДЛУКА О ПРИСТУПАЊУ КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ ПРЕСТАЈЕ ДА ВАЖИ ПРЕСТАНОМ ВАЖЕЊА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ИЛИ РАНИЈЕ, ОДЛУКОМ НЕДЛЕЖНОГ ОРГАНА ПОСЛОДАВЦА, ОДНОСНО УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВЦА.**

#### ТУМАЧЕЊЕ

**1:** Омогућено је да послодавац, односно удружење послодавца, које није потписник колективног уговора, односно није члан удружења послодавца – учесника колективног уговора, **накнадно приступи већ закљученом колективном уговору**.

Одлуку о приступању доноси надлежни орган послодавца, односно удружења послодавца и у њој се наводи од кад се колективни уговор примењује на запослене тог послодавца, односно удружења послодавца.

Послодавац, односно удружење послодавца о својој одлуци обавештава потписнике колективног уговора и Министарство рада (орган који врши регистрацију колективног уговора).

Одлука о приступању престаје да важи престанком важења колективног уговора или одлуком надлежног органа послодавца, односно удружења послодавца.

#### КОМЕНТАР

\* Наведене допуне Закона су добре и корисне, међутим питање је колико је реално да се остваре у пракси, будући да ни законодавство ни општедруштвена клима не мотивишу послодавце на колективно преговарање и приступање колективном уговору.

#### Члан 257

~~Министар може да одлучи да се колективни уговор или поједине његове одредбе примењују и на послодавце који нису чланови удружења послодавца – учесника колективног уговора.~~

~~Одлуку из става 1. овог члана министар може донети ако постоји оправдани интерес, а нарочито:~~

~~1) ради остваривања економске и социјалне политике у Републици Србији, у циљу обезбеђивања једнаких услова рада који представљају минимум права запослених из рада и по основу рада;~~

2) 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 непојалну конкуренцију, под условом да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају најмање 30% запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности.

Одлуку из става 2. овог члана министар доноси на захтев једног од учесника у закључивању колективног уговора чије се дејство проширује, а по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета.

**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 НЕПОЈАЛНУ 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 УТВРЂУЈУ СЕ НА ОСНОВУ ПОДАТАКА ОРГАНА КОЈИ ВОДИ РЕГИСТАР КОЛЕКТИВНИХ УГОВОРА, ОДНОСНО ДРУГОГ НАДЛЕЖНОГ ОРГАНА У СКЛАДУ СА ЗАКОНОМ.

#### Члан 258

Министар **ВЛАДА** може, на захтев послодавца или удружења послодавца, да одлучи да се колективни уговор из члана 257. овог закона у делу који се односи на зараде и накнаде зараде не примењује на поједине послодавце или удружења послодавца.

Послодавац, односно удружење послодавца, могу да поднесу захтев за изузимање од примене колективног уговора са проширеним дејством, ако због финансијско-пословних резултата нису у могућности да примене колективни уговор.

Уз захтев из става 2. овог члана послодавац или удружење послодавца дужни су да доставе доказе о разлозима за изузимање од примене колективног уговора са проширеним дејством.

#### Члан 259

Одлуку о изузимању од примене колективног уговора министар ~~донесе~~ **ВЛАДА ДОНОСИ НА ПРЕДЛОГ МИНИСТАРСТВА НАДЛЕЖНОГ ЗА ДЕЛАТНОСТ У КОЈОЈ ЈЕ ЗАКЉУЧЕН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР И** по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета.

#### Члан 260

Министар **ВЛАДА** може ставити ван снаге одлуку о проширењу дејства колективног уговора и одлуку о изузимању од примене колективног уговора, ако престану да постоје разлози из члана 257. став 2. и члана 258. став 2. овог закона.

Одлука из става 1. овог члана доноси се по поступку за доношење одлуке о проширеном дејству колективног уговора, односно одлуке о изузимању од примене колективног уговора.

Одлука из чл. 257. и 259. овог закона престаје да важи престанком важења колективног уговора, односно појединих његових одредаба, чије је дејство проширено, односно изузето.

#### **ТУМАЧЕЊЕ за чл.257, 258, 259 и 260**

**1: Влада може одлучити да се колективни уговор или поједине његове одредбе примењују и на послодавце који нису чланови удружења послодавца учесника колективног уговора (проширено дејство).**

**2: Да би Влада донела овакву одлуку потребно је да буду испуњени следећи услови:**

- **захтев једног од учесника у закључивању колективног уговора чије се дејство проширује;**
- **образложени предлог ресорног министарства (министарство надлежно за делатност у којој је закључен колективни уговор);**
- **мишљење Социјално-економског савета;**

- да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају више од 50% запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности (подносилац је дужан да, уз захтев, достави доказ о испуњености овог услова).

Циљ због кога се доноси одлука о проширеном дејству колективног уговора јесте **остваривање економске и социјалне политике у Републици ради обезбеђивања једнаких услова рада који представљају минимум права запослених, односно ублажавање разлика у зарадама у одређеној грани или делатности, које битно утичу на социјални и економски положај запослених, што има за последицу непојалну конкуренцију.**

Послодавци које обавезује колективни уговор чије се дејство проширује и број њихових запослених утврђују се на основу података **органа који води регистар колективних уговора** (Министарство рада), **односно другог надлежног органа у складу са законом.**

**3: Влада може одлучити да се колективни уговор чије је дејство проширено не примењује на поједине послодавце или удружења послодаваца у делу који се односи на зараде и накнаде зараде.**

За такву одлуку потребно је:

- **захтев послодавца или удружења послодаваца за изузимање од примене;**
- **предлог ресорног министарства;**
- **мишљење Социјално-економског савета.**

Послодавац, односно удружење послодаваца дужни су да уз захтев доставе доказе да због финансијско-пословних резултата нису у могућности да примене колективни уговор.

**4: Влада може ставити ван снаге одлуку о проширењу дејства колективног уговора, као и одлуку о изузимању од примене колективног уговора, ако престану да постоје разлози наведени у Закону.**

## **КОМЕНТАР**

\* Иако је у Закону задржана установа проширеног дејства колективног уговора, услови под којима ће она моћи да се примењује су такви да њен практичан домашјај стављају у сферу теорије и маште. Најзахтевнији услов је доказ да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају више од 50% запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности (раније је било 30%). Српска удружења послодаваца нису репрезентативна у правом смислу речи. Окупљају мали број послодаваца и предузетника, са невеликим бројем запослених и малим привредним значајем. Већина послодаваца, а нарочито они велики и најмоћнији, нису чланови послодавачких удружења. Разлог за такву појаву лежи у схватању послодаваца да њима није потребно удруживање како би заштитили своје интересе, због тога што то чине на друге, правно и морално дискутабилне начине. С друге стране, државна власт не ствара атмосферу за развој социјалног дијалога, већ, напротив, на различите начине гуши сарадњу између социјалних партнера. Судићи по садржају "реформских" прописа, али и по општедруштвеном амбијенту, није реално очекивати да ће се у наредном периоду, у том смислу, било шта битно променити. Због тога ће услов о 50% запослених за већину делатности вероватно бити неостварив. Занимљиво је да се процентуални услов везује само за грану, групу, подгрупу или делатност, а не захтева се за проширено дејство Општег колективног уговора. Није јасно да ли је у питању омашка, или је намера законодавца изузимање тог услова у односу на евентуални Општи колективни уговор. И друга два услова - образложени предлог ресорног министарства и мишљење Социјално-економског савета – су такође захтевни, с обзиром на стање социјалног дијалога у Србији и дубоко неразумевање између социјалних партнера.

Ако би се и успели остварити сви претходни услови, коначну одлуку о проширеном дејству не доноси више Министар за рад, већ Влада Републике Србије. Чак и кад би сви чланови Владе били сагласни са одлуком о проширеном дејству неког колективног уговора, процедура сазивања и одржавања седнице Владе је много сложенија од начина рада једног министра. А ако би се десило да међу министрима не постоји сагласност о меритуму, цела ствар би постала много сложенија.

Наведене измене и допуне битно отежавају могућност проширења дејства колективног уговора и додатно дестимулишу послодавце да се интересно организују и укључе у социјални дијалог.

## **ВАЖЕЊЕ ЗАКЉУЧЕНИХ КОЛЕКТИВНИХ УГОВОРА**

### **Члан 117 (с3)**

Одредбе колективног уговора, односно правилника о раду који је на снази на дан ступања на снагу Закона о изменама и допунама Закона, тј. на дан 29. јул 2014. године, а које нису у супротности са Законом, **остају на снази до истека важења колективног уговора, односно до закључивања колективног уговора, односно доношења правилника о раду у складу са Законом, а најдуже 6 месеци од дана ступања на снагу Закона, тј. до 29. јануара 2015. године.**

## XXI НАДЗОР

### Члан 268а – 272

- 1: Уведена су нова и конкретизована ранија овлашћења инспектора рада у поступку инспекцијског надзора:
- 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;
  - налаже предузимање превентивних и других мера за које је овлашћен у складу са законом ради спречавања повреде закона;
  - овлашћен је да решењем наложи послодавцу, код кога је запослени ступио на рад без претходног закључења уговора о раду, да са тим запосленим закључи уговор о раду на неодређено време.
- 2: Изричито је утврђена дужност послодавца, одговорног лица код послодавца и запосленог да инспектору омогуће вршење надзора, увид у документацију и несметан рад, као и да му обезбеде податке потребне за вршење инспекцијског надзора.
- 3: Ако је запослени поднео 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. Запослени, у том случају, може поднети жалбу Министру.
- 4: **Скраћен је рок** за подношење захтева за одлагање извршења решења о отказу уговора о раду у коме се запослени, по покретању радног спора пред надлежним судом, може обратити инспекцији рада **са 30 на 15 дана**.
- 5: **Продужен је рок** у коме инспектор рада може одлучити о захтеву запосленог за одлагање извршења решења о отказу уговора **са 15 на 30 дана**.
- 6: **Продужен је рок** у коме је Министар дужан да одлучи по жалби против решења инспектора рада **са 15 на 30 дана**.

## XXIa САРАДЊА СА ЦЕНТРАЛНИМ РЕГИСТРОМ ОБАВЕЗНОГ СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА

### Члан 272а

- 1: Министарства надлежна за рад, државну управу и финансије могу преузимати податке из Јединствене базе Централног регистра обавезног социјалног осигурања потребне за обављање послова из њихове надлежности.

### КОМЕНТАР

\* Ова допуна би требало да омогући да наведена министарства имају приступ информацијама које су значајне за њихов рад и бољу контролу законитости рада послодаваца.

## XXII КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 273 – 276

- 1: Изменама наведених одредаба новчани износ прописаних казни усклађени су са Законом о прекршајима. Распон новчаних казни је повећан тако што је **повећана горња граница износа новчане казне**. За одређене прекршаје прописана је **казна у фиксном износу**, како би се применио **институт прекршајног налога**.
- 2: **Санкционисано је непоштовање новописаних обавеза** уведених изменама и допунама Закона.



**Самостални чланови Закона о изменама и допунама Закона о раду**  
**("Сл. гласник РС", бр.75/2014)**  
**ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 110(с3) – 119(с3)**

**1:** Послодавац је дужан да **правилник о организацији и систематизацији послова** усагласи са Законом о изменама и допунама Закона у року од **60 дана од дана ступања на снагу Закона**, а то значи до **29. септембра 2014. године**.

**2:** Послодавац може са запосленима који су засновали радни однос до дана ступања на снагу Закона о изменама и допунама Закона (до 29. јула 2014. године) да **закључи уговор о раду или анекс уговора о раду**, у складу са чл.8 Закона о раду, у року од **60 дана од дана ступања на снагу Закона**, а то значи до **29. септембра 2014. године**.

Овим уговором се не заснива радни однос.

Послодавац, међутим, не мора закључити нов уговор о раду или анекс уговора о раду са запосленим, али ће у том случају **уговори о раду закључени до 29. јула 2014. године остати на снази у делу у коме нису у супротности са Законом**.

**3:** Министар рада је дужан да у року од **30 дана од дана ступања на снагу Закона о изменама и допунама Закона**, што значи до **28. августа 2014. године**, донесе акт о садржини обрачуна зараде и накнаде зараде. На дан 2. септембра 2014. године тај акт још увек није донешен.

**4:** Поступци пред **Фондом солидарности** започети до дана ступања на снагу Закона о изменама и допунама Закона (до 29. јула 2014. године) **окончаће се по прописима који важе до почетка примене Закона**.

**5:** **Уговори о заступању и посредовању** који су закључени до дана ступања на снагу измена и допуна Закона (до 29. јула 2014. године) , **примењиваће се до истека рока на који су закључени**.

**6:** **Члан 204 Закона о раду**, који садржи правила о радној књижици, као и **Правилник о радној књижици** **престају да важе 1. јануара 2016. године**.

Радне књижице издате закључно са 31. децембром 2015. године настављају да се користе као јавне исправе.

**7:** **Одредбе колективног уговора, односно правилника о раду који је на снази на дан ступања на снагу Закона о изменама и допунама Закона**, тј. на дан **29. јул 2014. године**, а које нису у супротности са Законом, **остају на снази до истека важења колективног уговора, односно до закључивања колективног уговора, односно доношења правилника о раду у складу са Законом, а најдуже 6 месеци од дана ступања на снагу Закона, тј. до 29. јануара 2015. године**.

**8:** Период за који се утврђује отпремнина за случај технолошког вишка, за запослене у предузећима у **реструктурирању** којима је тај статус утврђен до дана ступања на снагу Закона о изменама и допунама Закона, **може се утврдити другим прописом**.

ПРАВНА СЛУЖБА  
САВЕЗА САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА  
ВОЈВОДИНЕ