



**САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА ВОЈВОДИНЕ**

**АНАЛИЗА  
НАЦРТА ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА  
ЗАКОНА О РАДУ  
СА КОМЕНТАРОМ**

Нови Сад, децембар 2013. године

*Нацрт Закона о изменама и допунама Закона о раду, због броја и садржине предложених измена, више подсећа на нов Закон о раду, него на Закон о изменама и допунама. Изменама је обухваћена велика већина чланова, предложена решења су садржински битно другачија у односу на постојећи закон, а некима од њих се и суштински мењају постулати на којима се заснива српски радноправни систем.*

*Неке од предложених измена су допринеле јасноћи и бољем разумевању овог закона, али већина је закомпиковала ситуацију и отворила нове недоумице.*

*Највећи број предложених правила има за последицу, директно или индиректно, укидање или смањење права радника.*

*Велики број правила је директно усмерен на умањење синдикалне активности и гушење синдиката.*

*Већи број предложених измена отежаће или практично укинути социјални дијалог у Србији. Поједини, ретки предлози су усмерени на побољшање положаја запослених, али већина њих у пракси вероватно неће остварити сврху свог постојања због тога што, или нису комплетни, тј. у правнотехничком смислу изведени до краја, или зато што су делимично или потупно обесмишљени другим одредбама.*

*Упадљиво је да Нацрт не садржи готово ни један предлог синдиката, иако је СССВ више пута на адресу Министарства за рад, запошљавање и социјалну политику слао своје предлоге.*

*Велики недостатак Нацрта, у техничком смислу, јесте изостављање образложења предложених решења, због чега смо остали ускраћени за разлоге због којих су уведене поједине измене и допуне.*

*Овом анализом нису обухваћене све измене и допуне које је изнео предлагач, али велика већина јесте, нарочито оне које ће бити од значаја за положај запослених.*

## ПРЕГЛЕД ИЗМЕНА И ДОПУНА ЗАКОНА О РАДУ

### ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА (Чл.24-36)

#### УСЛОВИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА (Чл.24-29)

- Предлаже се укидање обавезе за послодавца *који има мање од 10 запослених* да донесе правилник о организацији и систематизацији послова.
- Укида се дужност послодавца произашла из праксе да у правилнику о организацији и систематизацији послова *обавезно наведе број извршилаца за сваки посао*. Сада се предвиђа да то буде само могућност.

#### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- СССВ није сагласан са предложеним изменама.

#### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

\* Сматрамо да би правилник о организацији послова требало да има сваки послодавац, без обзира на број запослених, а нарочито послодавац који запошљава или радно ангажује више од 5 људи. 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. Увођењем горе наведених правила биће отежана провера ових и других значајних питања.

### САДРЖИНА УГОВОРА О РАДУ (Чл.33)

- Предлаже се да поједини, по важећем Закону, обавезни елементи уговора о раду више не морају бити део уговора о раду у изричитом, конкретном смислу, уколико су утврђени законом или општим актом код послодавца. Они се могу одредити *упућивањем* на закон, колективни уговор, правилник о раду или, како се у Нацрту каже, "други акт послодавца", којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду. То се односи на: елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог; рокове за исплату зараде и других примања запосленог и на трајање дневног и недељног радног времена.

#### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- СССВ није сагласан да се изузме иједан од Законом предвиђених обавезних елемената уговора о раду, већ, напротив, сматрамо да је потребно увести још неке, а у циљу смањења злоупотреба и потпуније примене прописа.
- 1) Није прихватљиво да се најважнији елементи уговора о раду *утврђују на индиректан начин, посредно*.
  - 2) Није прихватљиво да се најважнији елементи уговора о раду утврђују, између осталог, *"и другим актом код послодавца"*.

Који је то "други акт код послодавца"? Да ли је то општи или појединачни акт послодавца?

- 3) Није прихватљиво да се најважнији елементи уговора о раду утврђују на горе описан начин, а чак и у том случају **утврђивање елемената се односи само на дан закључења уговора о раду, не и за каснији период.**

#### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

\*Предложено решење доводи до следеће ситуације:

Уговор о раду би убудуће морао да садржи **само новчани износ основне зараде на дан закључења уговора.**

Елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог, рокове за исплату зараде и других примања запосленог, као и трајање уобичајеног дневног и недељног радног времена **уговор о раду не мора да одреди изричито**, већ је дозвољено да се у уговору назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора. То значи да запослени неће моћи из самог уговора о раду да сазна информације о најбитнијим елементима уговора, већ ће за то морати да тумачи неки други акт (закон, правилник о раду, колективни уговор *или други акт код послодавца*).

Ако касније дође до промене аката на које се уговор о раду позива, а самим тим и до промена у вези са зарадама и другим примањима, роковима за исплату, радним временом, **послодавац не мора, као до сад, да понуди запосленом анекс уговора о раду, већ може примењивати те опште акте на запосленог без икаквих промена уговора о раду.**

#### **ПРИЈАВА НА ОБАВЕЗНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ (Чл.35)**

- **Предлаже се укидање обавезе послодавца да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање.**  
По важећем закону, послодавац је дужан да достави пријаву запосленом у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.
- **Истовремено се уводи бесмислено правило да је послодавац дужан да уговор о раду или други уговор држи у свом седишту или на другом месту где запослено, односно радно ангажовано лице ради, али само уколико то лице ступи на рад пре подношења пријаве на обавезно социјално осигурање.**

#### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- **СССВ није сагласан са наведеним предлогом.**

Предложена решења смањују иначе слабу контролу пријава запослених и радно ангажованих лица на обавезно социјално осигурање и стварају погодне услове за повећање рада на црно.

#### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

\*Дужност послодавца да радницима достави пријаву на обавезно социјално осигурање је добро законско решење, које је требало "појачати" обавезом послодавца да чува примерке пријаве за све раднике у својом пословним просторијама, односно на радном месту сваког радника, као и правом репрезентативног синдиката да има увид у остваривање законске обавезе пријављивања радника на осигурање.

Предложеним решењем раднику се одузима једини инструмент контроле послодавца, кад је пријава на обавезно социјално осигурање у питању. Предлог Министарства о обавези чувања уговора на радном месту радника није користан, будући да се он односи само на ситуацију када радник ступи на рад пре подношења пријаве на обавезно осигурање, као и да ће се кршење ове послодавчеве обавезе открити тек у случају инспекцијске контроле, што се, признаћемо, не дешава баш често.

## ПРОБНИ РАД (Чл.36)

- Предлаже се увођење могућности да се пробни рад уговори за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова.
- Предлаже се увођење обавезе послодавца да образложи отказ уговора о раду пре истека времена за које је уговорен пробни рад.

### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- СССВ није сагласан да се пробни рад уговара за више послова истовремено, па макар они били сродни или повезани.
- СССВ се залаже да се, ради сузбијања неправилности и злоупотреба у пракси, пробни рад скрати са 6 на 3 месеца.
- СССВ је сагласан са предлогом да се уведе обавеза послодавца да образложи отказ уговора о раду пре истека времена за које је уговорен пробни рад.

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Уговор о раду, па макар то био и пробни рад, се закључује са одређеним лицем спрема његове стручне оспособљености и других особина потребних за обављање тачно одређених послова, чији се назив и опис налазе у Правилнику о организацији и систематизацији послова код послодавца. 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 обухвата тај посао, које способности треба да има лице које ће обављати тај посао и колико је извршилаца потребно на том послу.

Није логично и не сме се допустити да послодавац једног запосленог, на основу једног уговора о раду, користи за обављање више послова! Ако су му потребни радници за више радних места, онда мора запослити више радника, а не захтевати од једног да обавља послове за двојицу, тројицу или више њих.

Уколико би се прихватило овакво решење, поспешиле се услови за злоупотребе у пракси, којих је и досад, у вези са пробним радом, било у великом броју.

## РАДНО ВРЕМЕ (Чл. 50-63)

### ПОЈАМ РАДНОГ ВРЕМЕНА (Чл.50)

- Предлагач уводи уопштenu дефиницију радног времена (што до сад није постојало) која појам радног времена одређује на нејасан и широк начин:

*РАДНО ВРЕМЕ ЈЕ временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају или другом месту које одреди послодавац.*

- Предлаже се увођење категорије *приправности*, али се у предлогу не уређује ни једно питање у вези са овим појмом, већ се регулисање препушта закону, општем акту или уговору о раду.

### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- СССВ није сагласан да се у Закон о раду уведе дефиниција радног времена, јер сматрамо да закон не треба да буде књижевно дело са метафорама и дескрипцијама, већ скуп кратких, јасних и недвосмислених правила, која ће омогућити лако разумевање и тумачење и једноставну, доследну примену.

- СССВ није сагласан са увођењем појма приправности у Закон о раду, чиме се проширује његова примена на све запослене, а ако се то већ чини, мора се регулисати на начин који ће спречити неоправдано коришћење ове могућности од стране послодавца.

#### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

\* Предложена дефиниција радног времена омогућава веома широко тумачење појма радног времена, али и недопустиво дефинисање послова које је запослени дужан да обавља, као и места извршавања тих послова.

У вези са тим поставља се питање: **Шта значи "дужан, односно расположив" да обавља послове? Шта значи "према налозима послодавца"? Шта значи "на другом месту које одреди послодавац"?**

Послови које је запослени дужан да обавља утврђени су уговором о раду и правилником о организацији и систематизацији послова, те се не може допустити да послодавац на основу нејасне и широко постављене законске одреднице произвољно мења та правила.

Место рада запосленог се одређује уговором о раду и не сме се допустити да послодавац произвољно, зависно од случаја, мења место рада запосленог, а да то није предвиђено уговором о раду.

\* **Сматрамо да није потребно уводити појам приправности за све запослене, будући да је посебним законима регулисано ово питање за професије код којих је приправност потребна и оправдана. Уколико се приправност ипак уведе у Закон о раду, нужно је предвидети основна правила у вези са овим начином ангажовања запослених, а нарочито објективне разлоге због којих се приправност може увести, најдуже време, односно ограничење трајања приправности и минимална висина накнаде за запосленог док приправност траје.**

#### **РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА (Чл.55 и 56)**

- **Предлаже се скраћивање рока у коме је послодавац дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена са 7 на 5, односно 2 дана унапред.**
- **Обавеза благовременог обавештавања не односи се на прековремени рад.**
- **Предлаже се увођење неке врсте распореда радног времена, који више личи на "мини прерасподелу радног времена".**

Ово омогућава 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.*

Ова правила се односе *на запослене са пуним и непуним радним временом.*

- **Предложено је увођење тзв. клизног радног времена, али није предвиђено ни једно правило које штити запослене од могућих злоупотреба.**

#### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- СССВ није сагласан са скраћивањем рока у коме је послодавац дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена, будући да рок од 5 односно 2 дана не обезбеђује заштиту права запослених због којих је и уведен.
- СССВ није сагласан са предложеним изменама правила о распореду радног времена. Предложеним правилима се битно одступа од четрдесеточасовне радне недеље и осмочасовног радног дана, који представљају један од најважнијих принципа радноправног положаја запослених, а да се притом не ради о прековременом раду нити прерасподели радног времена. СССВ не може подржати

измене закона које ће направити конфузију међу запосленима у погледу њиховог радног времена.

- **СССВ се не противи увођењу "клизног радног времена", али се Законом мора предвидети ефикасан механизам евиденције и контроле, како би се спречиле могуће злоупотребе.**
- **СССВ предлаже увођење обавезе послодавца да води уредну, свакодневну евиденцију о радном времену, прековременом раду, прерасподели радног времена и присутности запослених на раду, коју ће чувати у својим пословним просторијама и приказати на захтев инспектора и другог овлашћеног лица, уз обавезно потписивање извода из евиденције од стране запосленог. Евиденција мора обухватати све раднике код послодавца – запослене и радно ангажована лица.**

### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

Нису прихватљиве предложене одредбе зато што се њима "на мала врата" дерогира једно од основних права запослених, а то је осмочасовно радно време и четрдесеточасовна радна недеља. Такође, њима се запослени са непуним радним временом, у погледу могућег продужавања дневног и недељног рада, стављају у исту ситуацију као и они са пуним радним временом. Предложеним изменама се уобичајено, пуно или непуно радно време запослених, за које су закључили уговор о раду, може повећати до 12 сати у току радног дана, односно до 48 сати у току радне недеље и то увек када је код послодавца рад организован у сменама или кад то захтева организација рада. Будући да је сменски рад у Нацрту Закона 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. С друге стране, правило о упросечавању радног времена на месечном нивоу не пружа никакве гаранције, јер не постоје одговарајући контролни механизми који могу спречити злоупотребе. У пракси ће све ово, у великом броју случајева, значити да запослени неће знати унапред какво је његово дневно и недељно радно време, а највећи број дана и недеља ће радити 12 односно 48 сати, без права на накнаду за разлику времена и без могућности да докаже злоупотребу. "Мини прерасподела радног времена" није ни распоред радног времена, ни прековремени рад, ни прерасподела радног времена, већ је нека потпуно нова, неуређена категорија која ће омогућити различите злоупотребе у вези са радним временом радника, које су и до сад биле веома честе.

### **ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД (Чл.53)**

- **Предлаже се увођење две категорије прековременог рада:**
  - 1) **Прековремени рад до 8 часова недељно и 12 часова дневно у случају:**
    - *изненадног повећања обима посла*
    - *и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.*
  - 2) **Прековремени рад који може трајати и дужи од 8 часова недељно:**
    - *у случају више силе*
    - *или других непредвиђених околности када су угрожени безбедност, здравље и општи интерес грађана.*
- **Вероватно је да се правила о прековременом раду односе и на запослене који раде са непуним радним временом, али се то из Нацрта Закона не може јасно утврдити.**

### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- **СССВ није сагласан са изменама правила о прековременом раду.**

- **СССВ сматра да треба задржати важеће законско решење и појачати га обавезом послодавца да води евиденцију.**
- **СССВ сматра да је потребно обавезати послодавца да писаним путем, благовремено захтева од запосленог прековремени рад, а кад благовременост није изводљива, онда да писмени захтев о прековременом раду достави запосленом у најкраћем могућем року.**

### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

\* **Предложене измене неоправдано широко постављају разлоге за увођење прековременог рада, у одређеним случајевима га продужавају без ограничења, а не садрже ни једно решење које ће омогућити евиденцију и контролу ових правила.**

Наведени услови су нејасни и неодређени, погодни за веома широко и креативно тумачење, па тако и за злоупотребе.

У предложеном решењу није, на пример, јасно шта значи критеријум *"или других непредвиђених околности када су угрожени безбедност, здравље и општи интерес грађана"* и ко оцењује да ли је тај критеријум у конкретном случају испуњен?

Прековремени рад би требало да буде изузетак од правила – пуног радног времена. То значи да разлози за увођење прековременог рада треба да буду изузетни и да се рестриктивно тумаче, а трајање прековременог рада мора бити ограничено, чак и у случају више силе.

\* **Нужно је увести обавезу послодавца да води писану, свакодневну евиденцију о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду и присутности запослених на раду, коју ће чувати у својим пословним просторијама, односно на радном месту конкретног запосленог и приказати на захтев инспектора и другог овлашћеног лица, уз обавезно потписивање извода из евиденције од стране запосленог. Евиденција мора обухватати све раднике код послодавца – запослене и радно ангажована лица.**

### **ПРЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА (Чл.57-61)**

- **Предлаже се продужење периода током којег се може вршити прерасподела радног времена са 6 месеци у току календарске године, како је предвиђено важећим Законом, на 12 месеци.**
- **Предлаже се другачије одређење права запосленог, коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, да му се часови рада дужег од пуног радног времена прерачунају у пуно радно време и да се одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му се ти часови рада обрачунају и исплате као часови прековременог рада.**  
**По важећем Закону ово је дефинисано као право запосленог, а по Нацрту Закона то је одређено као могућност послодавца.**

### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- **За СССВ је продужење времена током којег се може вршити прерасподела радног времена на 12 месеци прихватљиво, уз одређене допуне.**

**Потребно је** прерасподелу ограничити на календарску годину, тј. на 12 месеци у току календарске године, а не, како се предлаже, на неких неодређених 12 месеци.

**Потребно је** увођење обавезе послодавца да води писану, свакодневну евиденцију о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду и присутности запослених на раду, коју ће чувати у својим пословним просторијама, односно на радном месту конкретног запосленог и приказати на захтев инспектора и другог овлашћеног лица, уз обавезно потписивање извода из евиденције од стране запосленог.

Евиденција мора обухватати све раднике код послодавца – запослене и радно ангажована лица.



**Потребно је** увести обавезу послодавца да у посебном акту унапред предвиди како ће радити сваки запослени, тј. када ће радити дуже, а кад краће од пуног радног времена и тог плана би се морао придржавати.

- **СССВ није сагласан са предлогом да право запосленог буде претворено само у могућност, чије остваривање зависи од воље послодавца.**  
СССВ се, у том смислу, залаже за задржавање постојећег решења.

#### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

\* **СССВ сматра да је први предлог Министарства прихватљив, али само уз увођење горе наведених допуна.** Продужење референтног периода за усклађивање радног времена код прерасподеле радног времена је оправдано потребама праксе, будући да у многим делатностима (нпр. пољопривреда) прерасподела мора трајати знатно дуже од 6 месеци у току календарске године. Међутим, у пракси су врло честе злоупотребе у вези са прерасподелом радног времена, а главни разлози за то су недостатак унапред припремљених планова и одговарајућих евиденција. Због тога сматрамо да је потребно да се прерасподела ограничи на календарску годину, тј. да се радно време упросечи у току календарске године, а не да референтни период остане неодређен, како је то предложено Нацртом Закона. Такође, нужно је увођење обавезе послодавца да унапред сачини план радног времена, тј. прерасподеле радног времена, као и да води уредну евиденцију о радном времену и присутности на раду за сваког запосленог.

\* **Други предлог Министарства није прихватљив.** Запослени који је у прерасподели радио одређени број часова дуже од пуног радног времена, а радни однос му је престао пре истека прерасподеле, тј. пре усклађивања радног времена, мора имати право на одговарајућу надокнаду за рад који је остварио и то не сме бити предмет дискусије.

#### **НОЋНИ РАД (Чл.62)**

- **За разлику од важећег Закона, по коме је послодавац дужан да, пре увођења ноћног рада, затражи мишљење синдиката, предложени Нацрт Закона ову дужност претвара у необавезујућу могућност послодавца.**

#### **МИШЉЕЊЕ СССР:**

- **СССВ није сагласан са предлогом Министарства, будући да се њим неоправдано умањује улога синдиката у вези са пословима безбедности и здравља на раду.**
- **СССВ предлаже увођење обавезе послодавца да води писану, свакодневну евиденцију о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду и присутности запослених на раду, коју ће чувати у својим пословним просторијама, односно на радном месту конкретног запосленог и приказати на захтев инспектора и другог овлашћеног лица, уз обавезно потписивање извода из евиденције од стране запосленог.**  
Евиденција мора обухватати све раднике код послодавца – запослене и радно ангажована лица.

#### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

Овакво решење није у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, који у више својих чланова инсистира на сарадњи послодавца и синдиката, као ни са међународним конвенцијама које уређују ова питања.

Предложена измена ће утицати дестимулативно на, иначе веома лоше, стање социјалног дијалога у Србији.

#### **ЕВИДЕНЦИЈА О ПРИСУТНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ (Чл.63А)**

- **Предлаже се увођење обавезе за послодавца да води евиденцију о присутности запослених на раду, као и права запосленог на увид у ту евиденцију, без било каквих објашњења како би та евиденција требало да изгледа и да се води.**

#### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- **СССВ сматра да је увођење евиденције о присутности запослених на раду неопходно, али не на начин који се предлаже у Нацрту Закона, а који је непотпун и неефикасан.**  
**СССВ предлаже увођење обавезе послодавца да води писану, свакодневну евиденцију о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду и присутности запослених на раду, коју ће чувати у својим пословним просторијама, односно на радном месту конкретног запосленог и приказати на захтев инспектора и другог овлашћеног лица, уз обавезно потписивање извода из евиденције од стране запосленог.**  
Евиденција мора обухватати све раднике код послодавца – запослене и радно ангажована лица.
- **СССВ сматра да запослени, наравно, треба да има право увида у евиденцију присутности, али то право се мора признати и репрезентативном синдикату код послодавца, на његов захтев.**

#### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

Из вишегодишње синдикалне праксе у примени Закона о раду закључује се да највише повреда законских норми и злоупотреба има у области радног времена. Крше се сва правила о радном времену, од распореда радног времена, преко прековременог рада и прерасподеле, до дневног и недељног одмора. Будући да важећи Закон не обавезује послодавце да воде евиденцију о радном времену и присутности запослених на раду, веома је тешко доказати те злоупотребе. Из тог разлога сматрамо да је увођење обавезе вођења евиденције од стране послодавца неопходно, али не тако да се само фиктивно удовољи том захтеву, већ на начин који ће обезбедити свеобухватност и ефикасну контролу. **Евиденција мора обухватати све раднике - запослене и радно ангажована лица, затим, мора се односити на распоред радног времена, прековремени рад, прерасподелу радног времена и присутност запослених на раду, мора бити изложена контроли запослених (обавезно потписивање извода) и синдиката (могућност увида на захтев), као и надзору инспекције и мора се чувати у пословним просторијама послодавца, тј. на радном месту конкретног запосленог.**

## **ОДМОР И ОДСУСТВА (Чл.64-79)**

### **ДНЕВНИ ОДМОР (Чл.66)**

- **Предлаже се измена правила о дневном одмору, тако што се прописује да запослени има право на дневни одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно за свака 24 часа, уместо права на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.**

#### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- **СССВ није сагласан са предлогом Министарства, зато што се њиме суштински мења смисао института дневног одмора и омогућава његово обесмишљавање.**  
**СССВ предлаже да се задржи постојеће решење, уз увођење обавезе послодавца да води писану, свакодневну евиденцију о распореду радног времена,**

прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду и присутности запослених на раду, коју ће чувати у својим пословним просторијама, односно на радном месту конкретног запосленог и приказати на захтев инспектора и другог овлашћеног лица, уз обавезно потписивање извода из евиденције од стране запосленог.

Евиденција мора обухватати све раднике код послодавца – запослене и радно ангажована лица.

### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

**Важеће законско решење је једноставно и лако разумљиво.** Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно. Дакле, од момента завршетка једног радног дана, па до почетка другог, мора проћи најмање 12 сати у континуитету.

**По Нацрту Закона,** дневни одмор запосленог мора трајати најмање 12 сати непрекидно за свака 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. Постојеће законско решење то обезбеђује, а ново предложено решење ће имати супротан ефекат.

### **ГОДИШЊИ ОДМОР (Чл.68-76)**

- **Предлаже се правило по којем запослени, који је засновао радни однос или је имао прекид радног односа дужи од 30 дана, мора радити најмање 6 месеци непрекидно у календарској години у којој је засновао радни однос, односно имао прекид, да би стекао право на пун годишњи одмор за ту годину.**
- **Предлаже се правило по коме ће запослени, коме радни однос престаје пре 1. јула текуће године, имати право само на сразмеран део годишњег одмора за ту годину.**
- **Уводи се могућност да се решење о коришћењу годишњег одмора, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, достави запосленом непосредно пре коришћења годишњег одмора.**
- **Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми.**
- **Допушта се послодавцу да, у случају коришћења колективног годишњег одмора, обавести запослене о тој чињеници на тај начин што ће истаћи обавештења за све запослене одједном на огласној табли, без достављања појединачних решења.**
- **Предлаже се брисање заштитне одредбе по којој се сматра да је послодавац ускратио запосленом право на годишњи одмор уколико му не достави решење о коришћењу годишњег одмора.**
- **Уводи се могућност коришћења годишњег одмора у једном, два или више делова.**
- **Трајање првог дела годишњег одмора се са 3, скраћује на обавезне 2 радне недеље.**
- **Када се годишњи одмор користи у деловима, први део се мора искористити у току календарске године, а други део најкасније до 31. августа, односно 31. децембра наредне године, а не као по важећем Закону до 30. јуна.**
- **Предлаже се брисање одредбе по којој запослени има право на накнаду штете уколико кривицом послодавца не користи годишњи одмор.**

- **Предлаже се укидање права запосленог да, у случају престанка радног односа, искористи годишњи одмор на који има право за ту годину. Уместо тога уводи се обавеза послодавца да запосленом исплати накнаду за коришћење годишњег одмора, у висини основне зараде увећане за минули рад, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.**

### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- **СССВ није сагласан** са предлогом којим се одређеним запосленима укида право на пун годишњи одмор.
- **СССВ није сагласан** са предлогом који омогућава достављање решења о коришћењу годишњег одмора непосредно пре коришћења или у електронској форми.
- **СССВ није сагласан** са предлогом који омогућава достављање решења о коришћењу годишњег одмора истицањем на огласну таблу.
- **СССВ није сагласан** са брисањем одредбе по којој се сматра да је послодавац ускратио запосленом право на годишњи одмор уколико му не достави решење о коришћењу годишњег одмора.
- **СССВ је условно сагласан** са омогућавањем годишњег одмора у више делова.
- **СССВ је условно сагласан** са скраћивањем првог дела годишњег одмора са три на две радне недеље.

**Потребно је** да се уведе могућност коришћења годишњег одмора у више делова само на писани захтев запосленог.

**Потребно је** увођење обавезе послодавца да води евиденцију о годишњим одморима за запослене, коју мора пружити на увид инспектору, као и репрезентативном синдикату и коју мора чувати у својим пословним просторијама најмање 3 године од дана коришћења годишњег одмора.

- **СССВ није сагласан** са продужењем рока за коришћење остатка годишњег одмора до 31. августа, односно 31. децембра наредне године.
- **СССВ није сагласан** са брисањем одредбе по којој запослени има право на накнаду штете уколико кривицом послодавца не користи годишњи одмор.
- **СССВ је условно сагласан** са укидањем права запосленог да, у случају престанка радног односа, искористи годишњи одмор на који има право за ту годину, уместо чега ће му послодавац исплатити накнаду у висини сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора. Накнада мора бити одређена у већем износу од предложеног.

### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

\* **По важећем Закону**, запослени стиче право на пун годишњи одмор после 6 месеци непрекидног рада, без обзира да ли се тај рад одвијао у једној или две календарске године. Запослени који даље настави да ради, сваког 1. јануара нове године стиче право на пун годишњи одмор за ту годину. **По предложеној измени**, запослени који је засновао радни однос или је имао прекид радног односа дужи од 30 дана, мора радити најмање 6 месеци непрекидно у календарској години у којој је засновао радни однос, односно имао прекид, да би стекао право на пун годишњи одмор за ту годину, а до тад има право док до тада има право само на сразмеран део годишњег одмора, што је 1/12 пуног годишњег одмора за сваки месец рада. Предложено решење није прихватљиво, зато што се њиме умањују права запослених. Запослени који је радио најмање 6 месеци непрекидно требало би да има право на пун годишњи одмор, без обзира да ли су тих 6 месеци део једне или две календарске године, јер их је он радио у континуитету. Ако би се прихватила наведена измена, могло би се десити да једно лице заснује радни однос у августу једне године, а да право на пун годишњи одмор стекне тек у јулу наредне године, што је скоро годину дана непрекидног рада.

\* **Правило** по коме ће запослени, коме радни однос престаје пре 1. јула текуће године, имати право само на сразмеран део годишњег одмора за ту годину, **није прихватљиво**, јер се њиме

умањују права запослених, с` једне стране, док се с` друге стране омогућава послодавцу да прорачунато планира трајање радног односа на одређено време и отказе уговора о раду.

**\* Предложена правила о достављању решења о коришћењу годишњег одмора** су очигледно усмерено на 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 јесте 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 када запослени изнесе своје мишљење о томе када би требало да користи свој годишњи одмор.

**Шта значи "непосредно пре коришћења годишњег одмора"?** Није јасно шта значи "непосредно". 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 није прихватљиво 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 свих 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.

**\* Колективно достављање решења истицањем на огласну таблу код послодавца није прихватљиво као једини начин достављања.** 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 право запосленог запослени може да покрене спор пред надлежним судом. Дакле, о појединачним правима запосленог одлучује се појединачним правним актом, тј. решењем које се доставља лично запосленом. Уколико би се дозволило обавештавање запослених о годишњем одмору само путем огласне табле, створили би се услови за различите злоупотребе и отежала би се евентуално потребна правна заштита запослених. Једино би било би прихватљиво да послодавац о коришћењу колективног годишњег одмора обавести запослене објављивањем одлуке на огласној табли, уз истовремено достављање појединачних решења сваком запосленом.

**\* Није прихватљиво брисање заштитне одредбе** која прописује да је послодавац ускратио запосленом право на годишњи одмор уколико му не достави решење о коришћењу годишњег одмора. Важећим Законом, али и Нацртом Закона је предвиђена обавеза послодавца да запосленом, пре коришћења, достави решење о коришћењу годишњег одмора. Тим решењем послодавац одлучује о једном веома важном праву запосленог и оно је један од доказа да ли је послодавац омогућио запосленом коришћење тог права, односно да ли су у том смислу поштовани прописи. Ако послодавац изврши своју законску обавезу, тј. ако достави решење запосленом, ослобађа се опасности да буде "оптужен" за ускраћивање права на годишњи одмор. Због тога није јасно из ког разлога се брише ова норма, осим ако се жели припремити терен за непоштовање закона од стране послодавца.

\* **Флексибилније одређивање коришћења годишњег одмора** (у више делова, скраћење дужине првог дела) је предлог који није лош само по себи. Међутим, ако се посматра у контексту стања на тржишту рада и поштовања радних права у Србији, овај предлог може бити веома опасан. 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.

\* **Продужење рока за коришћење остатка годишњег одмора до 31. августа, односно 31. децембра наредне године** није прихватљиво, због тога што би ово правило у великом броју случајева довело до преклапања годишњих одмора за прошлу и текућу годину, а што би закомпликовало и отежало ионако тешку контролу у овој области. С` друге стране, није логично да се годишњи одмор који смо "зарадили" у текућој години користи до краја наредне године, јер је човеку потребан одговарајући одмор од посла за сваких годину дана.

\* **Брисање права запосленог на накнаду штете уколико кривицом послодавца не користи годишњи одмор** није прихватљиво због тога што се на тај начин елиминише једно од средстава притиска на послодавца да поштује Закон. 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. Ако послодавац поштује прописе, запослени неће моћи захтевати накнаду штете од њега.

\* **Укидање права запосленог да, у случају престанка радног односа, искористи годишњи одмор на који има право за ту годину**, уместо чега ће му послодавац исплатити накнаду за коришћење годишњег одмора у висини основне зараде увећане за минули рад сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора, је прихватљиво уколико се накнада утврди у већем износу, нпр. просечна зарада у претходна три месеца запосленог.

### **ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО (Чл.77)**

- **Предвиђају се промене у погледу размештаја разлога за плаћено одсуство, на тај начин што се одсуство због добровољног давања крви премешта у групу која је обухваћена могућим одсуством до 7 радних дана, док у се додатних 5 радних дана гарантује само за случај смрти члана уже породице.**
- **Сужава се дефиниција чланова уже породице, тако што се изузимају "друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим".**

#### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- **СССВ није сагласан са смањењем могућих дана плаћеног одсуства.**
- **СССВ није сагласан са сужавањем круга лица због чије тешке болести или смрти запослени може користити плаћено одсуство, нарочито због тога што су у питању лица са којима је запослени, по природи ствари, у најблиским односима, тј. која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.**

#### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

**За разлику од важећег законског решења** по коме запослени, осим права на плаћено одсуство до 7 радних дана из других разлога, имају и право на два дана плаћеног одсуства због добровољног давања крви, у Нацрту Закона се ово право запослених умањује, па је одсуство због добровољног давања крви обухваћено дозвољеним периодом одсуства до 7 радних дана.

СССВ разуме аргументе послодаваца да добровољно давање крви не треба да иде на терет привреде, већ, евентуално, општих интереса, тј. државе, због чега сматрамо да постојеће законско решење треба да остане, али да се послодавцима призна право на рефундирање трошкова накнаде коју су исплатили запосленом.

**Сужавање круга лица због чије тешке болести или смрти запослени може користити плаћено одсуство** није јасно нити прихватљиво због тога што се ради о лицима са којима је запослени, по природи ствари, у најблиским односима, тј. која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим. 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). СССРВ се пита да ли је хумано и оправдано 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.

### **ОБАВЕШТЕЊЕ О ПРИВРЕМЕНОЈ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД (Чл.103)**

- **Предлаже се увођење "других начина" које послодавац може користити, осим провере код надлежног здравственог органа, за утврђивање злоупотребе права на боловање од стране запосленог.**

### **МИШЉЕЊЕ СССРВ:**

- СССРВ није сагласан са предложеним решењем.

### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

**Није јасно који су то "други начини" који се дозвољавају послодавцу да их користи приликом утврђивања злоупотребе права на боловање.** Да ли ће послодавац моћи да прати запосленог или чланове његове породице? Можда да унајми детектива? Хоће ли се дозволити послодавцу да испитује људе из окружења запосленог, прегледа његову приватну пошту или можда претура по његовим кантама за смеће? **Ко је уопште меродаван да оцени здравствено стање запосленог, његову способност за рад, као и која му животна активност шкоди, а која не, осим надлежног здравственог органа?** Запослени у Србији се све теже и ређе одлучују да користе боловање, а разлог сигурно није то што су људи у Србији све здравији! Напротив, здравствено стање наших грађана је све лошије, али су они у толиком страху од губитка посла да неретко ризикују своје здравље, па и живот. Давање нових овлашћења послодавцу у вези са овим проблемом додатно урушава психички и физички интегритет запослених.

## **ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА (Чл.104-123)**

### **ЗАРАДА (Чл.104-110)**

- **Предлаже се другачије дефинисање појма "рад исте вредности", на тај начин што се одустаје од везивања овог начела за једнаку радну способност и једнак физички и интелектуални рад, а уместо тога се уводи критеријум једнаког образовања, знања, способности и радног доприноса.**
- **Предлаже се другачија структура зараде у односу на постојећу и то: основна зарада, зарада за радни учинак, увећана зарада и друга примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.**
- **Изричито се изузимају из зараде: учешће запосленог у добити (чл.14), накнада одређених трошкова за запосленог који ради ван просторија послодавца,**

трошкови из члана 118 (као до сад), из члана 119 и 120 (као до сад) и отпремнина запосленог који је технолошки вишак (чл.158).

- Предлаже се увођење критеријума "*стандардни учинак*" за утврђивање основне зараде.
- Утврђује се да *основна зарада запосленог за стандардни учинак* не може бити нижа од минималне зараде.
- Утврђује се да се зарада за радни учинак одређује *умањењем, односно увећањем основне зараде запосленог*.
- Утврђује се да се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка одређују општим актом код послодавца (колективни уговор или правилник о раду).
- Предлаже се *брисање увећане зараде за рад у сменама*.
- Предлаже се да се *увећана зарада по основу "минулог рада" рачуна само за рад код тог, тренутног послодавца*.

### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- СССВ није сагласан са изменом дефиниције "**рада исте вредности**", јер је мање објективна од постојеће, што омогућава дискриминацију запослених по различитим основама.
- СССВ није сагласан да се **основна зарада запосленог утврђује на основу радног учинка**, јер се на тај начин омогућује стална измена основне зараде запосленог сходно вољи послодавца, као и утврђивање основне зараде испод законског минимума.
- СССВ није сагласан са **брисањем права на увећану зараду за рад у сменама**. Предлажемо да се, у случају истовременог постојања рада у сменама и ноћног рада, накнада по основу сменског рада обрачунава у нешто мањем проценту (15-18%).
- СССВ није сагласан са предлогом да се **увећана зарада по основу "минулог рада" рачуна само за рад код тренутног послодавца**.

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

\* **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 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. Сматрамо да су постојећи критеријуми за одређивање рада исте вредности објективнији и лакше проверљиви од оних које предлаже Министарство. Па је тако образовање шири и неодређенији појам од степена стручне спреме, а радни допринос је релативна категорија која првенствено зависи од процене послодавца, а не од неких објективно проверљивих мерила. Због наведеног, противимо се измени овог члана Закона.

\* **Правила о начину утврђивања основне зараде** довешће до ситуације да запослени никад неће знати колика му је основна зарада све док је не добије. Предложеним изменама основна зарада је везана за радни учинак запосленог, што значи да ће од послодавчеве процене радног учинка запосленог зависити његова зарада за текући месец, јер је утврђено да се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка одређују општим актом код послодавца, тј. колективним уговором или правилником о раду. Уколико послодавац оцени да је запослени остварио нижи радни учинак од стандардног, зарада запосленог може бити и нижа од минималне.

\* **Рад у сменама** захтева повећан психофизички напор запослених и неспорно доводи до мањих или већих негативних последица по њихов живот и здравље (повећан умор, поремећен нормалан режим сна и будности и тд.), због чега сматрамо да им се мора признати



право на увећану зарadu по овом основу, без обзира да ли истовремено имају право на увећану зарadu и по основу ноћног рада.

Рад у сменама и рад ноћу, сваки понаособ, имају своје специфичности, које ремете уобичајен режим живота и због тога је потребно запосленима који тако раде признати право по оба основа. Евентуално би било прихватљиво да се у случају постојања и једног и другог основа за увећање зарade, накнада по основу сменског рада обрачунава у нешто мањем проценту (15-18%).

### **МИНИМАЛНА ЗАРАДА (Чл.111 до 113)**

- **Предлаже се да се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зарade утврђују општим актом односно уговором о раду.**
- **Уводи се дужност послодавца да, по истеку рока од 6 месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зарade, обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зарade.**
- **Продужава се рок у коме републички СЕС може донети одлуку о минималној цени рада са 10 на 30 дана.**
- **Продужава се период важења утврђене минималне цене рада са 6 месеци на 1 годину.**

### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- **СССВ није сагласан** са предлогом да се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зарade утврђују општим актом, односно уговором о раду, већ би ове разлоге, као и друга основна заштитна правила у вези са минималном зарадом требало утврдити Законом, а само прецизирање и разраду оставити за општи акт, односно уговор о раду.
- **СССВ није сагласан** са предлогом којим се послодавац обавезује да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зарade тек по истеку рока од 6 месеци од њеног увођења, јер се њиме унижава репрезентативни синдикат и обесмишљава социјални дијалог. Овај предлог је суштински противан члану 209 Закона о раду., као и међународним конвенцијама из области рада.
- **СССВ је сагласан** са предлогом за продужење рока у коме СЕС може донети одлуку о минималној цени рада, јер сматрамо да је боље да одлуку донесе СЕС, као трипартитно тело, него Влада.
- **СССВ није сагласан** са предлогом да се период важења утврђеног износа минималне цене рада продужи са 6 месеци на 1 годину.

### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

\* **СССВ сматра да се услови под којима послодавац може увести минималну зарadu, њено трајање, право запослених на разлику до пуне зарade када престану разлози због којих је уведена минимална зарada, као и обавеза послодавца да пре увођења минималне зарade прибави мишљење репрезентативног синдиката морају предвидети Законом о раду, а детаљније уредити колективним уговором, правилником о раду, односно уговором о раду.**

\* **СССВ сматра да је предлог Министарства о обавези послодавца да обавести синдикат о минималној зарadi лицемеран. Није прихватљиво да послодавац 6 месеци није дужан никоме да објасни због чега је увео минималну зарadu, а да тек по истеку тог рока и само ако жели да настави са исплатом минималца, има обавезу да да нека обавештења репрезентативном синдикату. Према члану 209 важећег Закона о раду, синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката. Ово право подразумева благовременост у обавештавању, иначе и оно само губи смисао.**

\* **СССВ није сагласан** са предлогом да се период важења утврђеног износа минималне цене рада продужи са 6 месеци на 1 годину, због тога што сматрамо да је за запослене повољније

да се минимална зарада чешће усклађује са факторима који на њу утичу. Елементи од којих зависи минимална зарада брзо се мењају и то углавном негативно по социјално-економски положај запослених, због чега је прикладније усклађивање на шестомесечном нивоу. Нарочито ако се има у виду да нова минимална цена рада не може да се утврди у нижем износу од оног који је утврђен за претходни период.

### **НАКНАДА ЗАРАДЕ (Чл.114-117)**

- **Предлаже се умањење основице за обрачун накнаде зараде по свим основима, са просечне зараде у претходна три месеца *на основну зараду увећану за минули рад за месец у коме запослени остварује накнаду.***

#### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- **СССВ није сагласан са предложеном изменом због тога што ће довести до значајног умањења накнаде зараде запослених без њихове кривице и оправданог разлога.**

#### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

За време годишњег одмора, боловања, плаћеног одсуства, нерадних празника, војне вежбе, одазивања на позив државног органа, принудног одмора запослени ће примату значајно мању накнаду зараде, јер основица за исплату више неће бити просечна зарада у претходна три месеца, већ основна зарада плус минули рад. Кад се узме у обзир какве се измене предлажу у погледу утврђивања основне зараде, као и увећане зараде по основу минулог рада, јасно је да ће накнада зараде бити значајно нижа него што је то било до сад.

### **НАКНАДА ТРОШКОВА (Чл.118)**

- **Запосленом се гарантује право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, *без одређења износа и само под условом да "ово право није обезбеђено на други начин".***
- **Запосленом се гарантује накнада трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству, *без одређења износа.***
- **Запосленом се гарантује право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк), *без одређења износа и само под условом да "послодавац ово право није обезбедио на други начин".***

#### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- **СССВ није сагласан са брисањем најнижег износа накнаде за долазак и одлазак са рада, јер ће то омогућити произвољност. СССВ прихвата увођење могућности да послодавац обезбеди превоз за своје запослене, али само под условом да је превоз обезбеђен за сваког запосленог за цео пут у оба смера.**
- **СССВ није сагласан са брисањем упућујућег правила о одређивању накнаде трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству, јер ће то омогућити произвољност.**
- **СССВ није сагласан са предлогом да се послодавцу дозволи да накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк) може обезбедити на неки други начин, а не само у новцу.**
- **СССВ инсистира да се у Закону утврди најнижи износ накнаде за топли оброк, како би се зауставиле бројне злоупотребе.**

### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

\* Све предложене измене су усмерене на брисање критеријума за одређивање висине накнаде трошкова и на релативизовање обавезе послодавца.

Уколико се у Закону не одреди прецизан најнижи износ накнаде одређених трошкова или се не утврде јасни критеријуми за одређивање тог износа, оствариће се неповољни резултати у пракси. Када се остави послодавцу да сам одређује висину накнаде трошкова, у великом броју случајева право на накнаду буде обесмишљено. Примери за ово су топли оброк и регрес, који су се у протеклом периоду неретко исплаћивали у трагикомичним износима од по 1 динар и сл. Због тога сматрамо да је нужно законско утврђивање ових износа, на изричит или упућујући начин.

\* **Накнада за исхрану у току рада** требало би да се исплаћује искључиво у новцу. Сваки други начин накнаде ових трошкова доводи у питање остваривање самог права и ствара повољне услове за злоупотребе. Нарочито је упадљива пуна слобода која је остављена послодавцу у том смислу ("*ако послодавац ово право није обезбедио на други начин*").

### **ДРУГА ПРИМАЊА (Чл.119 и 120)**

- Предлаже се смањење отпремнине приликом одласка у пензију *са три на две просечне зараде у Републици Србији.*
- *Стимулације, награде, бонуси и сл. се изузимају из структуре зараде и пребацују на необавезна давања, код јубиларне награде, солидарне помоћи и др.*

### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- СССВ није сагласан са снижавањем отпремнине за одлазак у пензију.
- СССВ није сагласан са изузимањем стимулација, награда, бонуса и сл. из структуре зараде, јер се тиме снижава основица за пензију и омогућавају злоупотребе у пракси.

### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

\* **Отпремнина за одлазак у пензију** представља финансијску потпору лицима која после завршеног радног века прелазе у статус пензионера, као и неку врсту захвалности за људе који су годинама били корисни, продуктивни чланови друштва и као такви поштено извршили своју основну друштвену обавезу. Имајући у виду висину пензија у Србији, с` једне, а трошкове живота с` друге стране, оправдано се чудимо како већина пензионера уопште успева да преживи. Три просечне плате у Србији, колика је по важећем Закону отпремнина за одлазак у пензију, износе, отприлике, нешто више од 120.000,00 динара, што представља једва две просечне српске потрошачке корпе. Међутим, Министарство сматра да је и ово пуно, па тај износ смањује на само две просечне зараде.

\* **Изузимањем стимулација, награда, бонуса и сл. из структуре зараде** снижава се основица за обрачун пензије запослених, јер на ова давања, будући да се више неће сматрати зарадом, послодавац неће плаћати порезе и доприносе који се плаћају за зараде. Из истог разлога за послодавце ће бити врло примамљиво да под видом стимулација, награда и бонуса исплаћују стварне зараде, или делове зарада запосленима, а све у циљу избегавања плаћања пореза и доприноса.

### **ОБРАЧУН ЗАРАДЕ И НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ЕВИДЕНЦИЈА ЗАРАДЕ И НАКНАДЕ ЗАРАДЕ (Чл.121 и 122)**

- Предлаже се увођење могућности да се обрачун зараде и накнаде зараде *може водити и достављати запосленом у електронској форми.*

- Предлаже се *брисање правила да запослени потписује евиденцију о обрачуна зараде и накнади зараде приликом сваке исплате.*

#### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- СССВ није сагласан са достављањем докумената од значаја за радна права запосленог у електронској форми, па ни обрачуна зараде и накнаде зараде.
- СССВ није сагласан са брисањем правила о обавезном потписивању обрачуна зараде и накнаде зараде од стране запосленог.  
СССВ се залаже за појачану евиденцију и контролу.

#### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

\* Нисмо сагласни да се електронским путем врши достављање обрачуна зараде запосленом, због тога што такав вид комуникације искључује потписивање запосленог, електронска кореспонденција је несигурна, као и из разлога што велики број радника на свом радном месту нема на располагању технолошка средства која су неопходна за несметано и правовремено одвијање овог вида комуникације.

\* Наведеним предлогом се **онемогућава** ваљана контрола исплате зараде и накнаде зараде код послодавца и упознавање запосленог са структуром својих примања. Сматрамо да је постојеће законско решење добро и да га не треба мењати у правцу рестрикције евиденције, већ би напротив требало обавезати послодавца да води дневну и месечну евиденцију о присутности на раду запослених, како би се смањила могућност злоупотреба, а олакшао рад инспекције и упознавање запосленог са бројем сати проведених на раду.

## ФЛЕКСИБИЛНИ ОБЛИЦИ РАДА

### РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ (Чл.37)

- Предлаже се увођење три категорије рада на одређено време:

1) За заснивање радног односа чији је престанак унапред утврђен *роком, извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја.*

- послодавац може закључити *један или више уговора*
- радни однос може трајати *до 24 месеца.*

2) Радни однос *може трајати и дужи од 24 месеца* услучају:

- замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- за рад на пројекту, до завршетка пројекта;
- са страним држављанином, до истека важења дозволе за рад.

3) Радни однос *може трајати до 36 месеци, без посебних разлога:*

- са запосленим *старијим од 52 године;*
- са *лицем које је, пре заснивања радног односа, имало статус незапосленог најмање 12 месеци;*
- за рад на *пословима код новооснованог послодавца.*

#### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- СССВ није сагласан са наведеним предлозима, осим предлога из тачке 2, који је оправдан.  
СССВ сматра да предложена решења омогућавају да се рад на одређено време претвори у рад унедоглед, као и да оваква врста радног односа, уместо да буде изузетак, постане правило и то правило ослобођено било какве ваљане контроле.

- **СССВ предлаже** да се задржи постојеће законско решење, уз евентуално продужење рада на одређено време до 24 месеца.
- **СССВ предлаже** увођење заштитног правила да запослени може највише једном засновати радни однос на одређено време код истог послодавца, без обзира на врсту посла.

#### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

\*Министарство предлаже релативизовање и значајно проширење услова под којима се може засновати радни однос на одређено време, као и битно продужење могућег трајања таквог рада.

Продужавање периода на који се може засновати радни однос на одређено време са најдуже 12 месеци на најдуже три године, како је предложено, **сматрамо неоправдано дугим**, јер је период од 12 месеци, а нарочито од 2 године довољно дуг за послодавчеву оцену способности и ефикасности запосленог, као и за његову процену сопствених пословних потреба за примање запосленог у стални радни однос. Усвајањем овако дугог могућег периода рада на одређено време повећава се социјално-економска несигурност запосленог, а умањује се његова могућност планирања живота и рада на дужи период (коришћење кредита, планирање приватних улагања и тд.).

**Укидање или релативизовање услова** под којима се може засновати радни однос на одређено време није оправдан и омогућава да овакав радни однос, уместо изузетка, постане правило у Србији, што је супротно самом Закону о раду и свим релевантним међународним документима. Ако је рад на одређено време изузетак, а јесте, онда је недопустиво да закон предвиђа толико широку примену овог изузетка!

Такође, предлагач није предвидео ваљану заштиту од злоупотребе рада на одређено време.

#### **РАДНИ ОДНОС СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ (Чл. 39-41)**

- **Предлагач разрађује радни однос са непуним радним временом, предвиђа одређена корисна правила за запосленог, али уводи и правила која отежавају положај запосленог и угрожавају његова права и, такође, изоставља регулисање појединих права и односа.**
- **Предлаже се другачије дефинисање права запосленог који ради са непуним радним временом, тако да се у старту смањују права запосленог у односу на важећи закон.**
- **Уводи се дужност послодавца да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време и обрнуто.**
- **Уводи се обавеза запосленог да пре закључивања уговора о раду обавести послодавца ако већ ради код другог послодавца са непуним радним временом, за разлику од важећег закона где такве обавезе нема.**
- **Предвиђа се само могућност да се колективним уговором уреди сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.**

#### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- **СССВ сматра** да би требало детаљније уредити материју рада са непуним радним временом, али не тако да се умањују права запослених или да се прописују права која се не могу практично остварити, односно да се обесмишљава улога синдиката.

#### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

**Умањење права се огледа у следећем случају:** по важећем закону запослени има **сва права из радног односа** сразмерно времену проведеном на раду, а по Нацрту запослени има **право на зараду, друга примања и друга права из радног односа** сразмерно времену проведеном на раду.

Даље, није јасно шта значи одредница да је послодавац **дужан да размотри** захтев запосленог са непуним, односно пуним радним временом за прелазак на пуно, односно непуно радно време. Разматрање није правна категорија, а нејасно је и на који начин се може проверити да ли је послодавац разматрао неки захтев.

**Нарочито забрињава одредба** која уводи обавезу запосленог, који већ ради код једног послодавца са непуним радним временом, да обавести другог послодавца о тој чињеници пре закључивања уговора о раду са непуним радним временом са тим, другим послодавцем. Сматрамо да не постоји оправдан разлог због ког би запослени морао да има овакву обавезу, тим пре што би такво сазнање могло да утиче на послодавчеву одлуку о заснивању радног односа. Послодавац који жели да се заштити има на располагању клаузулу о забрани конкуренције и није му потребна додатна заштита.

Предвиђена могућност да се колективним уговором уреди сарадња и информисање синдиката у вези са овим питањем нема неку корист, с` обзиром на веома лоше стање колективног преговарања у Србији. Ако заиста постоји жеља да се унапреди социјални дијалог, **увешће се обавезно информисања синдиката о овој материји.**

## **РАДНИ ОДНОС ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ВАН ПРОСТОРИЈА ПОСЛОДАВЦА (Чл.42-44)**

- **Предлагач разрађује радни однос за обављање послова ван просторија послодавца, предвиђа одређена корисна правила за запосленог, али уводи и нека правила која угрожавају положај запосленог, односно "заборавља" да уреди одређена права запосленог.**

Главна замерка се односи на правило које предвиђа да се одредбе Закона о раду о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима **примењују и на запосленог који је у радном односу за обављање послова ван просторија послодавца, ако другачије није уређено општим актом или уговором о раду.**

### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- **СССВ сматра** да би требало детаљније уредити материју радног односа за обављање послова ван просторија послодавца, али не тако да се умањују права запослених или да се прописују права која се не могу практично остварити или да се "заборавља" регулисање неких питања од значаја за радноправни положај ове категорије запослених.

### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца је по много чему специфичан у односу на уобичајен рад који се одвија у радном простору послодавца, због чега је и потребно његово посебно регулисање. Иако предложена правила детаљније уређују ову материју у односу на важећи закон, сматрамо да регулисање није изведено до краја, тј. одређена важна питања нису уређена (нпр. право на синдикално организовање, накнада штете трећим лицима и др.).

С` друге стране, за неке значајне теме, као што су распоред радног времена, прековремени рад, прерасподела радног времена, ноћни рад и одмори и одсуства предвиђена је примена Закона о раду уколико та питања нису уређена општим актом или уговором о раду. Сматрамо да није прихватљиво да се законска заштитна правила дерогирају општим актом или уговором о раду, због чега лица која су у радном односу за обављање послова ван просторија послодавца не би била заштићена на исти начин као и други запослени.

Било би корисно да се правила у вези са оваквим радом допуне и прецизирају у складу са Конвенцијом МОП-а бр.177 и Препоруком бр.184.

## ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА (Чл.175-191)

### ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ЗАПОСЛЕНОГ (Чл.178)

- Омогућава се *продужење отказног рока са 15 на 30 дана општим актом или уговором о раду.*

#### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- СССВ није сагласан са предложеном изменом.

#### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Дозвољавањем продужења отказног рока, у случају кад отказ даје запослени, са 15 на 30 дана, путем општег акта или уговора о раду, омогућава се послодавцу да принудно, неоправдано дуго задржава запосленог који му је дао отказ, чиме можда угрожава намеру или запосленог да заснује други радни однос или да реализује другу приватну обавезу.

## ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА (Чл.179-189А)

### ОТКАЗНИ РАЗЛОЗИ

- Према Нацрту Закона постоје следећи отказни разлози:

#### СТАВ 1

- 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 мировање радног односа из члана 79. овог закона, односно неплаћеног одсуства из члана 100. овог закона.*

#### СТАВ 2

- 1) *ако неблаговремено, несавесно и немарно извршава радне обавезе;*
- 2) *ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;*
- 3) *ако ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом, општим актом или уговором о раду;*
- 4) *ако неоправдано одбије да обавља послове у складу са овим законом;*
- 5) *ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;*
- 6) *ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. овог закона;*
- 7) *ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;*
- 8) *због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;*
- 9) *ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;*
- 10) *ако је његово понашање представља радњу кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог поднета кривична пријава за кривично дело;*
- 11) *ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором раду;*

12) *ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца или ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.*

### **СТАВ 3**

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

2) *ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1) - 5) овог закона;*

3) *ако одбије закључење анекса уговора о раду којим се запосленом нуди прелазак са пуног на непуно радно време у смислу члана 171. став 1. тачка 5а) овог закона.“*

- **Омогућено је послодавцу да запосленог упути на одговарајућу анализу у здравствену установу коју одреди послодавац о свом трошку, ради утврђивања околности да ли је запослени под дејством алкохола или психоактивних супстанци, као и да ли је злоупотребио одсуство са рада због боловања. Уколико би запослени одбио да оде на преглед, послодавац му може дати отказ, јер се то сматра непоштовањем радне дисциплине.**

### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- **СССВ није сагласан са драстичним проширењем круга отказних разлога и њиховим непримерено широким дефиницијама.**
- **За СССВ су потпуно неприхватљиви отказни разлози наведени у ставу 2 тачке 1-5, 7, 8 и 10, као и отказни разлог из става 3 тачка 3.**
- **За СССВ је неприхватљиво да се дозволи послодавцу да проверава здравствено стање запосленог упућивањем у здравствену установу коју он одреди, при чему се то сматра законским начином којим послодавац утврђује да ли је запослени злоупотребио боловање.**

### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

\* Није прихватљиво да се конкретизација радних обавеза и радне дисциплине врши у Закону, јер је закон општи акт који по природи ствари није способан да до детаља одговори на потребе различитих делатности и послодавца. Отказни разлози наведени у ставу 2 тачке 1-5, 7, 8 и 10 представљају управо такав пример. Место овим отказним разлозима је у колективном уговору или правилнику о раду, а не у Закону. Стављањем оваквих отказних разлога у Закон олакшаће се отпуштање запослених и још више ће се смањити мотивација послодавца да закључују колективне уговоре. С` друге стране, наведени разлози за отказ (из става 2 тачке 1-5, 7, 8 и 10) су толико широко одређени да се под њих може подвести све што једном маштовитом послодавцу падне на памет.

\* Отказни разлог из става 3 тачка 3 није прихватљив због тога што није прихватљиво увођење могућности да се анексом уговора о раду запослени пребацује из радног односа са пуним у радни однос са непуним радним временом.

\* Давање права послодавцу да одређује лекара који ће да контролише здравствено стање запосленог, односно да проверава да ли је запослени стварно болестан или није, граничи се са робовласничким односом. Оваквом нормом се директно повређује приватност запосленог, угрожава се његов физички и психички интегритет, као и његово право да сам доноси одлуке о свом здрављу, тј. да сам бира код кога ће контролисати здравље и ко ће га лечити. Мало је рећи да је ова норма потпуно непримерена, супротна Уставу и општеприхваћеним међународним правилима.

## **МЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ОДНОСНО ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА (Чл.179А)**



- У случају непоштовања радне дисциплине и повреде радне обавезе, из става 2 претходног члана, као и запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, послодавац може изрећи једну од следећих мера:
  - привремено удаљење са рада без накнаде зараде од 1 до 15 радних дана,
  - новчану казну у висини до 20% основне зараде у трајању до 3 месеца
  - и опомену пред отказ која "важи" 6 месеци.

#### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- СССВ није сагласан са увођењем дисциплинских мера у Закон, јер ће оне произвести бројне злоупотребе.

#### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

\*Када се узме у обзир какви су отказни разлози предвиђени Нацртом Закона, као и чињеница да послодавац самостално оцењује да ли је запослени учинио нешто што представља повреду радне обавезе или радне дисциплине, долазимо до недвосмисленог закључка да ће се предложене дисциплинске мере у пракси злоупотребљавати на најразличитије начине. Занимљиво је да уз горе наведене санкције нису предвиђена било каква ограничења, као ни једна заштитна одредба!

Једина прихватљиво решење у овом члану је ограничење "важења" опомене пред отказ.

#### **ПОСТУПАК ПРЕ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА ИЛИ ИЗРИЦАЊА ДРУГЕ МЕРЕ (Чл.180-189А)**

- Предлаже се *смањивање броја отказних разлога* поводом којих је послодавац дужан да достави запосленом писано обавештење пред отказ (упозорење).
- Предвиђа се *лакше отпуштање запосленог који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради*, као и *скраћење отказног рока* за таквог запосленог.
- *Брише се обавеза послодавца да обавештење пред отказ достави на мишљење синдикату чији је запослени члан* и уводи се само могућност да сам запослени који је пред отказом тражи од свог синдиката мишљење које је послодавац дужан да размотри.
- Предвиђа се *скраћење рока са 6 на 3 месеца* у коме послодавац не може запослити друго лице на пословима на којима је претходно прогласио вишак запослених.
- Предвиђа се *продужење субјективног и објективног рока* од дана сазнања, односно од дана наступања чињенице која је основ за давање отказа, *са 3 на 6 месеци, односно са 6 месеци на 1 годину*, у коме послодавац може отказати уговор о раду запосленом.

#### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- СССВ није сагласан са смањивањем броја отказних разлога поводом којих је послодавац дужан да достави запосленом писано обавештење пред отказ, као ни са олакшаном процедуром отпуштања запосленог који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.
- СССВ није сагласан са брисањем обавезног обавештавања синдиката о отказној опасности у којој се налази његов члан, због тога што је то супротно члану 209 Закона о раду, одговарајућим међународним конвенцијама, као и природним правилима социјалног дијалога.

- **СССВ није сагласан са скраћивањем периода у коме послодавац не може запослити друго лице уместо особе која је добила отказ јер је била вишак, због тога што се онда намеће оправдано питање да ли је прича о вишку заиста тачна.**
- **СССВ није сагласан са продужавањем рокова у којима послодавац може дати отказ запосленом, због тога што су постојећи рокови сасвим довољни за једног озбиљног послодавца да сазна за отказни разлог и отпусти запосленог. Продужавање агоније запосленог није прихватљиво.**

### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

\* У ситуацији када се додају нови, широко постављени отказни разлози, а истовремено се укида или драстично поједностављује процедура која претходи отказу, продужава рок за фемкање послодавца да ли ће дати отказ запосленом или неће, а скраћује период у коме се не може заменити радник који је отеран као вишак, намеће се логичан закључак да је једини циљ овог Нацрта Закона да максимално олакша отпуштање запослених. Сваки покушај да се аргументима објасни због чега ове промене нису добре, чини се узалудним.

### **ПОСЕБНА ЗАШТИТА ОД ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ (Чл.188)**

- **Потпуно се релативизује посебна заштита од отказа за представника запослених.**
- **Брише се цео члан који уређује ово питање, а уместо њега се предвиђа *немушта заштита запосленог од отказа уговора о раду или стављања у неповољан положај због статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.***
- **Није предвиђена посебна заштита за представнике синдиката или друге представнике запослених, већ се прописује генерална заштита за све запослене.**
- **Није одређен период заштите.**

### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- **СССВ није сагласан са предлогом да се посебна заштита овлашћених синдикалних представника, односно представника запослених замени фиктивном, генералном заштитом свих запослених која је предвиђена наведеним предлозима.**  
**СССВ се залаже за стварну заштиту права свих запослених на синдикално организовање и деловање, али не на уштрб посебне заштите за овлашћене представнике синдиката. Они по природи ствари морају уживати посебну заштиту!**

### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

Решењем из Нацрта Закона драстично се повређује право радника на синдикално организовање, оно се, заправо, потпуно онемогућава. Уводи се наводна заштита од шиканирања послодавца за све запослене, а истовремено се брише сваки облик посебне заштите за овлашћене представнике синдиката, односно представнике запослених, тј. за радничке вође. Дакле, фиктивном заштитом за све маскира се брисање заштите за овлашћене представнике запослених. Овлашћени представници синдиката су најугроженији код послодавца и највише су изложени ризику од шиканирања. Они се морају издвојити и посебно заштити у односу на друге запослене. У супротном, мало ко ће бити спреман да се бави проблемима запослених, јер ће због такве активности веома лако добити отказ. На то, уосталом указују и међународни документи који уређују ову материју (МОП). То, наравно не значи да није потребна и општа заштита права на синдикално организовање и деловање за све запослене, али она мора бити јасна и потпуна и никако не сме дерогирати специјалну заштиту за радничке вође.

## НЕЗАКОНИТ ОТКАЗ (Чл.191)

- **Предлаже се укидање обавезе послодавца да, у случају доказане незаконитости отказа, исплати запосленом накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и уговору о раду, као и све припадајуће доприносе за обавезно социјално осигурање.**  
Уместо тога, послодавац ће бити дужан да на име накнаде штете запосленом исплати до 18 основних зарада као и доприносе за обавезно социјално осигурање, али само под условом да је суд правноснажно утврдио да је отказ незаконит зато што није било разлога за отказ.  
Уколико суд правноснажно утврди да је отказ незаконит, али из процедуралних, а не суштинских разлога, запослени неће моћи да се врати на рад и имаће право само на накнаду штете у износу од 6 основних зарада.

### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- **СССВ није сагласан са предлогом да се смање права запосленог у случају правноснажне потврде незаконитости отказа.**  
**СССВ се залаже за задржавање постојећег решења.**

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

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 неизван, 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, улаже новац 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 од стране послодавца је једна од најозбиљнијих повреда права запослених коју послодавац може учинити, веома је честа у Србији и производи тешке и далекосежне последице.

Из тих разлога сматрамо да запослени који добије правноснажну пресуду о незаконитом престанку радног односа мора имати право на потпуну накнаду штете, која подразумева накнаду комплетног износа изгубљене зараде за све време трајања незаконитог протеривања са рада са порезима и доприносима, као и право на посебну накнаду штете у износу прописаном Законом, уколико не захтева враћање на посао код старог послодавца. Овде није реч о неоправданом дуплирању накнаде штете, како то објашњавају Министарство и послодавци, већ о две потпуно независне накнаде штете - једна припада запосленом као замена за враћање на рад, а друга му припада на име изгубљене зараде. **Постојеће законско решење је у складу са чланом 190 Закона о облигационим односима, Конвенцијом МОП-а бр.158, као и са европском праксом, што значи да не постоји ни један разлог да буде мењано.**

## ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА (Чл.205-239)

Предложене измене Закона о раду које се односе на организације запослених, тј. синдикате у великој мери повређују синдикалне слободе и синдикална права предвиђена Конвенцијама МОП-а бр. 87 и 98.

- **Одређује се обавезна садржина приступнице синдикату.**
- **Одређује се обавезна садржина општег акта синдиката.**

- **Обавеза послодавца да одбија и уплаћује синдикалну чланарину за запосленог претвара се само у могућност, тј. у послодавчеву добру вољу.**
- **Спречава се рад синдиката све док се акт о регистрацији не достави послодавцу.**
- **Обавеза послодавца да обезбеди просторно-техничке услове за рад синдиката доводи се у везу са просторним и финансијским могућностима послодавца.**
- **Брише се законско право представника синдиката на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције и предвиђа се само могућност да се то право може утврдити колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката.**
- **Гарантује се право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције само за лице овлашћено за заступање и представљање *репрезентативног синдиката* и то само за 1 лице.**  
Истовремено се утврђује да *накнада зараде* синдикалном представнику који одсуствује ради обављања синдикалне активности *не може бити већа од његове основне зараде.*
- **Уводи се минималан број запослених који могу основати синдикат код послодавца и то *најмање 10 запослених.***
- **Повећава се услов за репрезентативност синдиката код послодавца *са 15% на 20% запослених код послодавца.***  
Истовремено се снижавају услови за репрезентативност удружења послодаваца.
- **Продужава се рок за утврђивање репрезентативности синдиката *са 15 на 30 дана.***
- **Учешће Одбора у утврђивању репрезентативности се *своди на давање мишљења,* док се све суштински важне активности стављају у надлежност Министра.**
- **Уводи се правило да Министар не мора донети решење ако жели да одбије захтев синдиката за регистрацију, довољно је да у одређеном року не предузме ништа и сматраће се да је захтев одбијен. *Нема одлуке о одбијању – нема образложења разлога за одбијање!***
- **Уводи се могућности преиспитивања репрезентативности синдиката код послодавца *већ по истеку рока од 1 године* од дана утврђивања репрезентативности. По важећем Закону тај рок је 3 године.**

### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- СССВ није сагласан ни са једним наведеним предлогом.

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

\* Није прихватљиво законско прописивање садржине приступнице и општег акта синдиката. Сви међународни документи који се баве овом материјом, па и Устав Републике Србије забрањују такво деловање државе и њених органа. Овим захтевима се директно повређује слобода синдикалног организовања и деловања.

\* Укидање обавезе послодавца да одбија и уплаћује синдикалну чланарину за запосленог има за циљ потпуно уништавање синдикалне активности у Србији. Када се сагледа економско, социјално, политичко, па и морално стање у коме се налази наше друштво и када се узме у обзир са каквим се све проблемима свакодневно суочава просечан радник у Србији, потпуно је јасно да се не може очекивати од запосленог да из месеца у месец води рачуна још и о уплати чланарине синдикату. Ова активност не представља неки проблем за послодавца, али је за просечног запосленог велики терет. Уколико држава води рачуна о добробити свих својих грађана, а не само послодаваца, схватиће да сад није време за укидање ове послодавчеве обавезе, јер постоји опасност да ће то на дуже време угасити синдикални живот у Србији, а то свакако није у интересу већине грађана ове земље.

\* **Спречавање рада синдиката све док се акт о регистрацији не достави послодавцу је, најблаже речено, лицемерно.** Регистрацију синдиката врши Министарство, што значи да од овог органа управе зависи када ће синдикат добити решење о регистрацији. До сада је тај процес трајао месецима. Неприхватљиво је да се остваривање права на синдикално

организовање и деловање условљава одлуком на чију брзину доношења синдикат никако не може да утиче.

\* **Изричито довођење у везу** обавезе послодавца да обезбеди просторно-техничке услове за рад синдиката у складу са својим просторним и финансијским могућностима је непотребно, је се то подразумева.

\* **Предложеним правилима о могућности овлашћеног синдикалног представника на плаћено одсуство ради обављања синдикалне активности** значајно се сужавају права представника синдиката и врло негативно се утиче на синдикалну активност. **За разлику од важећег Закона**, којим се право на минимално плаћено одсуство гарантује најмање тројници представника сваког синдиката, а не само репрезентативног, **Нацртом Закона** се ово право јемчи само једном представнику репрезентативног синдиката, а за остале се може утврдити колективним уговором или споразумом. Такође, **снижава се накнада зараде** на коју синдикални представник има право током одсуства, са накнаде која мора бити најмање у висини основне зараде на накнаду која не може бити већа од основне зараде запосленог.

\* **Утврђивање доње границе у погледу броја запослених за оснивање синдиката код послодавца** представља директно мешање у организацију синдиката и отворено изражавање намере да се спречи развој синдикалне активности у малим и средњим предузећима. Овим правилом се онемогућава оснивање синдиката у предузећима која имају мање од 10 запослених, а управо у тим предузећима је кршење права радника најприсутније.

\* **Подизање границе за репрезентативност синдиката код послодавца** има за циљ да велики број синдикалних организација изгуби репрезентативност, што ће довести до осипања чланова и резултирати гашењем синдиката или оснивањем послодавачких, контролисаних синдиката.

\* **Правила о утврђивању репрезентативности синдиката** повећавају бирократизацију целог процеса и природна права социјалних партнера (синдиката и послодаваца) стављају у руке једном органу управе (Министар), са свим недостацима које такав вид рада и одлучивања носи. Уместо да идемо корак напред у развоју социјалних односа, ми се враћамо три корака назад.

\* **Скраћивање "рока важења" утврђене репрезентативности синдиката код послодавца** са три на једну годину довешће до пречестог узнемиравања синдиката, што ће се сигурно негативно одразити на редовну синдикалну активност. Овим се такође озбиљно угоражава рад синдиката.

## КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ (Чл.251-255)

- Брише се могућност проширеног дејства колективног уговора.

### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- СССВ није сагласан са наведеним предлогом.

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

Чланови удружења послодаваца у Србији углавном су мала, са становишта привредног значаја, не много битна предузећа и предузетници. Већина послодаваца, а нарочито они велики и најмоћнији нису чланови послодавачких удружења. Разлог за ту појаву лежи у схватању послодаваца да њима није потребно удруживање како би заштитили своје интересе, због тога што то чине на друге, свима познате, а правно и морално неприхватљиве начине. Због наведеног, закључивање посебног колективног уговора између репрезентативног синдиката и удружења послодаваца нема неки посебан значај уколико не добије проширено дејство, јер се односи само на мали број послодаваца, док они највећи остају изван тога.

Сматрамо да се укидањем проширеног дејства колективног уговора укида и последњи аргумент за интересно организовање великих послодаваца и њихово укључивање у социјални дијалог. Захваљујући овом правилу права запослених ће бити значајно умањена.

## ПОСЕБНА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

### ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА (Чл.89 и 90)

- Проширује се заштита од послова који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни по здравље жене и детета, на запослене жене у периоду дојења. Послодавац се обавезује да трудницама и женама у периоду дојења обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.
- Зобрањује се прековремени рад и рад ноћу за трудницу и жену која доји, ако би такав рад, по налазу надлежног здравственог органа, био штетан за њено здравље или здравље детета.
- Уводи се право запослене труднице на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом.

#### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- СССВ је сагласан са предложеним допунама Закона, али сматрамо да би се оне морале проширити и прецизирати, у циљу спречавања проблема у примени.
- СССВ сматра да је потребно обезбедити заштиту за жене по повратку са породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, на тај начин што би им се гарантовао повратак на исте или сличне послове, као и зарада која је најмање једнака заради коју је имала пре одласка на одсуство.

### ЗАШТИТА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ (Чл.101 и 102)

- Изричито се установљава правило да се запослена особа са инвалидитетом, као и запослени са здравственим сметњама коме би даље обављање посла изазвало погоршање здравственог стања, *сматрају вишком*, уколико послодавац не може да им обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

#### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- Иако се тумачењем важећег Закона о раду долази до истог исхода, непријатно "боде очи" намера Министарства да изричито утврди (запечатити) судбину особа са инвалидитетом код послодавца.

## ОСТАЛО

### ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА (Чл.152)

- Предлаже се брисање одредбе којом се гарантује да сва заштитна правила за запослене која се примењују у случају статусне промене послодавца важе и за случај промене власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица.

#### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- СССВ није сагласан са наведеним предлогом.

### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

Према важећем Закону, запосленима се гарантују једнака заштитна права код сваке промене послодавца, без обзира да ли је до тога дошло услед статусне промене или промене власништва над капиталом. У сваком од тих случајева послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт (колективни уговор или правилник о раду) и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца. Општи акт послодавца претходника важи најмање 1 годину од дана промене послодавца. Послодавац претходник и послодавац следбеник су 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. Оба послодавца су дужна да сарађују са репрезентативним синдикатом у циљу ублажавања последица промене по запослене.

У Нацрту Закона се сва ова заштита брише у односу на запослене код послодавца код кога је дошло до промене власништва над капиталом (приватизација).

### **КОЛЕКТИВНИ ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ (Чл. 153-160)**

- Предлаже се ограничење права запосленог на отпремнину, при престанку радног односа у случају вишка запослених, само за период проведен у радном односу код последњег послодавца.
- Предлаже се снижавање основице за израчунавање отпремнине запосленог са просечне зараде запосленог у последња три месеца на основу зараду запосленог.
- Предлаже се урачунавање у отпремнину време проведено код послодавца претходника, као и код лица повезаних са послодавцем.
- Забрањује се поновна исплата отпремнине за период за који је већ исплаћена.

### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- СССВ није сагласан са ограничавањем права на отпремнину само за радни стаж остварен код последњег послодавца.
- СССВ није сагласан са снижавањем износа отпремнине.
- СССВ је сагласан са обједињеним рачунањем отпремнине код послодавца претходника и повезаних лица.
- СССВ је сагласан са забраном исплаћивања двоструког или вишеструког износа отпремнине за исти период.
- СССВ сматра да је потребно да се у Закону предвиде основни критеријуми за утврђивање вишка запослених.

### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

Сагласни смо да се наведене одредбе прецизирају и ускладе са Директивом ЕУ 98/59, уз напомену да Директива штити само минимум права запослених, а да је државама чланицама омогућено (чак се и подржава) да својим унутрашњим прописима предвиде већа и шира права.

\* Потребно је да се запосленом призна право на отпремнину за укупан стаж осигурања, без обзира код ког послодавца га је остварио, а посебно је питање ко је дужан да то плати и из којих средстава. Ако Министарство сматра да овим давањем не треба оптеретити послодавца, онда нека обезбеди средства у буџету из којих ће подмирити обавезу према запосленима. Није прихватљиво снижавање основице за израчунавање отпремнине, јер се тиме само још више умањују права радника и отежава њихов материјални статус.

\* Сматрамо да је потребно ограничити право запосленог на отпремнину на период проведен у радном односу после исплате претходне отпремнине и у том смислу предлагемо увођење заштитне одредбе. Такође, сматрамо да је потребно осигурати ово право за запослене уколико је код послодавца дошло до статусних промена или промене власништва над капиталом.

\* **Сматрамо да је потребно** да се у Закону предвиде основни критеријуми за утврђивање вишка запослених како би се, приликом одлучивања о томе који радници су вишак, водило рачуна не само о економским, професионалним и техничким разлозима, већ и о социјалним својствима потенцијалних незапослених лица. Јасни критеријуми смањују могућност отпуштања радника због личног анимозитета који послодавац (или лице које он овласти) има према њему. Истовремено би требало оставити могућност да се ови критеријуми детаљније уреде колективним уговором.

### ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ (Чл. 171-172а)

- **Предлаже се брисање законске обавезе измене уговорених услова рада, тј. анексирања уговора о раду, ако се промена односи на измену уговора о раду у вези са зарадом и другим примањима запосленог, роковима за исплату зараде и других примања и трајањем дневног и недељног радног времена.**
- **Омогућава се послодавцу да анексом уговора о раду пребаци запосленог са пуног на непуно радно време које није краће од половине радног времена. Послодавац ће ово моћи да уради увек када је то потребно због процеса и организације рада.**
- **Уводи се правило да запослени који одбије анекс уговора о раду задржава право да, у судском поступку поводом отказа уговора о раду због непотписивања анекса, оспорава законитост тог анекса.**
- **Омогућава се послодавцу да својим реšenјем, без измене уговора о раду, привремено премести запосленог на друге одговарајуће послове, најдуже 30 радних дана и периоду од 12 месеци.**

### МИШЉЕЊЕ СССВ:

- **СССВ није сагласан** са брисањем правила да измена битних елемената уговора о раду обавезно буде испраћена анексом уговора.
- **СССВ није сагласан** са увођењем могућности да се анексом уговора о раду запослени може пребацити са пуног на непуно радно време.
- **СССВ није сагласан** са ограничавањем права запосленог на оспоравање законитости анекса уговора о раду, јер се тиме запослени спречава да остварује заштиту својих права пред судом.
- **СССВ није сагласан** са увођењем могућности да се запослени привремено премести на друге послове без измене уговора о раду.

### ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:

\* **Уговор о раду**, као и сваки уговор, има своје битне елементе без којих један уговор не може да постоји. Битни елементи уговора о раду су несумњиво зарада, накнада зараде и друга примања запосленог, рокови за исплату зараде и других примања запосленог и дневно и недељно радно време. По решењу из Нацрта Закона, ови елементи ће бити утврђени уговором о раду само у моменту закључења уговора, али ни тад не морају бити одређени изричито, већ упућујућом нормом (клаузула која упућује на колективни уговор или правилник о раду код послодавца који уређују ова питања). Ако у касније дође до промене општих аката на које се уговор о раду позива, а самим тим и до промена у вези са зарадама, роковима или радним временом, послодавац не мора, као до сад, да понуди запосленом анекс уговора о раду, већ може примењивати те опште акте на запосленог без икаквих промена уговора. Није прихватљиво да се у уговору о раду не виде његови битни елементи, већ да се до информација о њима долази тумачењем других аката, који су често једностранни акти послодавца.

\* **По важећем Закону**, запослени који се налази у радном односу са пуним радним временом може прећи у радни однос са непуним радним временом само окончањем постојећег радног односа и заснивањем новог (закључивањем новог уговора о раду).



**Нацрт Закона омогућава прелазак са пуног на непуно радно време потписивањем само анекса уговора о раду.** То значи да ће послодавац у будуће моћи да понуди анекс уговора о раду свом запосленом у коме му нуди прелазак са пуног на непуно радно време и, ако запослени одбије да потпише такав анекс, послодавац му потпуно законито може дати отказ.

**\* Наведени предлог значи** да запослени који одбије да потпише анекс уговора о раду нема право да пред судом оспорава његову законитост као самостално правно питање, већ то може чинити само у радном спору поводом отказа уговора о раду, чији разлог је непотписивање анекса. Оваквим решењем се повређује Уставом прокламована забрана дискриминације, загарантовано право на правично суђење и право на једнаку заштиту права и на правно средство. Нужно је обезбедити запосленом да у сваком случају може пред судом оспоравати анекс уговора о раду!

**\* Решење је једностранни акт послодавца** за чије доношење није предвиђена никаква посебна процедура, док је анекс уговора о раду споразум две уговорне стране. Послови које запослени обавља представљају битан елемент уговора о раду и због тога је јако важно да све што се мења у вези са тим елементом буде регулисано уговором о раду, тј. анексом уговора. У супротном, а с` обзиром на искуство из досадашње праксе, реално је очекивати бројне злоупотребе.

### **УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА (Чл. 174)**

- **Предлаже се брисање заштитне одредбе за запосленог који је привремено упућен на рад код другог послодавца, а којом је предвиђено да се таквом запосленом не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.**

#### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- **СССВ није сагласан са наведеним предлогом, јер је положај радника који се упућује на рад код другог послодавца иначе тежак и подложен различитим злоупотребама, а решењем из Нацрта Закона он ће постати неподношљив.**

### **РАДНА КЊИЖИЦА (Чл.204)**

- **Уместо на дан престанка радног односа, послодавац ће у будуће бити дужан да врати запосленом уредно попуњену радну књижицу најкасније 15 дана од дана престанка радног односа.**

#### **МИШЉЕЊЕ СССВ:**

- **СССВ није сагласан са наведеним предлогом. Потребно је задржати постојеће решење.**

#### **ОБРАЗЛОЖЕЊЕ:**

Радна књижица је документ који припада раднику (радник је купује), којим се доказује да је радник био у радном односу, односно радно ангажован на одређеним пословима одређено време и на основу ког радник остварује бројна права (минули рад, годишњи одмор, доказ о радном стажу при заснивању радног односа, пријава у Националној служби за запошљавање и тд.). Дозвољавање послодавцу да задржава радну књижицу толико дуго по престанку радног односа представља озбиљно кршење грађанских и радних права, због чега је за СССВ неприхватљиво.



\*  
\* \*