

Примедбе, предлози и сугестије Савеза самосталних синдиката Војводине на нацрт Закона о изменама и допунама Закона о раду – радну верзију.

1) Предлажемо да се чл.1 нацрта Закона мења тако да гласи:

У члану 37 став 1 речи "не може трајати дуже од 12 месеци", замењују се речима "не може трајати дуже од 2 године."

У ставу 4 на крају става, уместо тачке ставља се запета и додају речи "односно после истека рока од 2 године из става 1 овог члана."

Предлажемо да пречишћен текст члана 37 Закона гласи:

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или са прекидима **не може трајати дуже од 2 године.**

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

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

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос, **односно после истека рока од 2 године из става 1 овог члана.**

Образложење

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 примањем 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.).

2) Члан 2 нацрта Закона, којим се предлаже да прерасподела радног времена може да се врши тако да укупно радно време у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена, **је прихватљив.**

3) Члан 4 нацрта Закона, којим је предложено увођење обавезе послодаваца да запосленима који раде ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље обезбеде претходне и редовне прегледе код надлежног здравственог органа, **је прихватљив.**

4) Члан 5 нацрта Закона, којим је предложено увођење права запосленог на коришћење сразмерног дела годишњег одмора у календарској години ако му у календарској години престаје радни однос пре 1. јула, **је прихватљив.**

5) Члан 6 нацрта Закона, којим је предложено да запослени који користи годишњи одмор у деловима први део користи у трајању од најмање две радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године, је условно прихватљив.

Образложење

Овакво решење је практичније, јер обезбеђује већу могућност усклађивања права запослених на коришћење годишњег одмора са њиховим потребама, као и боље услове за договор између запосленог и послодавца, а све под условом да послодавци поштују право запослених на дужину годишњег одмора од најмање 20 радних дана у свакој календарској години, што је регулисано чл.69 ст.1 Закона. **Међутим, овде треба указати** на досадашњу праксу највећег броја приватних послодаваца који су запосленима утврђивали право на годишњи одмор у трајању од 10 радних дана у току календарске године, при чему није постојао ефикасан механизам контроле таквог понашања, нити су кажњавани због непоштовања права запослених на најмању дужину годишњег одмора. У оваквој ситуацији требало би размислити **о увођењу одговарајућег система вођења евиденције одмора**, што је у складу са Конвенцијом МОР-а бр.132 о плаћеном годишњем одмору и Препоруком МОР-а бр.98. о плаћеном одмору из 1984. године.

6) Предложени чланови 7 и 8 нацрта Закона су прихватљиви.

7) Предлажемо да се члан 9 став 1 нацрта Закона, којим је предложено укидање права на увећану зараду по основу рада у сменама, мења тако да гласи:

У члану 108 став 1 тачка 2) Закона **бришу се речи "и рад у сменама"**.

У истом ставу **додаје се нова тачка 3) тако да гласи:**

3) за рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 15% од основице.

Досадашње тачке 3) и 4) постају тачке 4) и 5).

У тачки 5 после речи "радном односу - " **додаје се реч "најмање"**.

Предлажемо да **пречишћен текст члана 108 став 1 Закона гласи:**

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

1) за рад на дан празника...

2) за рад ноћу...

3) за рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 15% од основице.

4) за прековремени рад...

5) по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – **најмање 0,4% од основице.**

Образложење

Предлажемо да се изменама Закона, у постојећем члану 108, уреди право запослених на увећање зараде по основу рада у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде, и то најмање 15% од основице. 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 им се мора признати** право на увећану зараду по овом основу.

8) Члан 10 нацрта Закона, којим се укида право запосленог да му се, за време проведено на службеном путу у иностранству, накнада трошкова утврђује најмање у висини утврђеној посебним прописима, **није прихватљив**.

Алтернативни предлог из истог члана, којим се предвиђа да се накнада трошкова запосленог за време проведено на службеном путу у иностранству, за све осим за запослене у области саобраћаја, остварује у висини и на начин прописан за запослене у државним органима **је прихватљив**, али уз одговарајућу **допуну** тако да се **у члану 118 став 1 тачка 3) мења** тако да гласи:

3) за време проведено на службеном путу у иностранству, које се, осим за запослене у области саобраћаја, остварује **најмање** у висини и на начин прописан за запослене у државним органима.

Предлажемо да **пречишћен текст члана 118 Закона гласи:**

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

1)...

2)...

3) за време проведено на службеном путу у иностранству, које се, осим за запослене у области саобраћаја, остварује **најмање** у висини и на начин прописан за запослене у државним органима.

4) ...

5)...

6)...

Образложење

Мишљења смо да је алтернативни предлог овог члана прихватљив само ако се уважи наша допуна којом се постиже да се право запосленог на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству остварује најмање (минимално) у висини и на начин прописан за запослене у државним органима.

9) Предложени чланови 11, 12 и 13 нацрта Закона су прихватљиви.

10) Предлажемо да се члан 14 нацрта Закона мења тако да гласи:

У члану 158 Закона додаје се став 3 који гласи:

Ако отпремнину исплаћује послодавац следбеник, за утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника.

У истом члану додаје се став 4 који гласи:

Запосленом из става 1 овог члана, који је већ остварио право на отпремнину због престанка радног односа по основу вишка, висина отпремнине утврђује се само за период проведен у радном односу после исплате отпремнине.

Предлажемо да **пречишћен текст члана 158 Закона гласи:**

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

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

Ако отпремнину исплаћује послодавац следбеник, за утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника.

Запосленом из става 1 овог члана, који је већ остварио право на отпремнину због престанка радног односа по основу вишка, висина отпремнине утврђује се само за период проведених у радном односу после исплате отпремнине.

Образложење

Будући да је циљ измена и допуна члана 158 Закона спречавање могућности да запослени по основу истих година радног стажа два или више пута оствари право на отпремнину, мишљења смо да се горе предложеним ставом 3 тај циљ и остварује, док се предложеним ставом 4 обезбеђује заштита запослених у случају промене послодавца која је резултат статусне промене или промене власништва над капиталом.

11) Члан 15 нацрта Закона је прихватљив.

Савез Самосталних Синдиката Војводине, као организациони део ССС Србије, захтева да равноправно, путем социјалног дијалога репрезентативних социјалних партнера, учествујемо у утврђивању измена и допуна Закона о раду, као системског закона.

У складу са тим слободни смо да предложимо измене и допуне Закона о раду које ће, по нашем уверењу, допринети бољој заштити права запослених и интереса послодавца, а тиме и ефикаснијој примени овог Закона.

1) Предлажемо да се у члану 23 Закона дода став 2 тако да гласи:

Уколико тужилац учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза сноси тужени.

Образложење

Овај наш предлог је у складу са Законом о забрани дискриминације ("Сл. гласник РС", бр. 22/2009), где се у члану 45, глава VI - Судска заштита, под насловом "Правила о терету доказивања", наводи да, у случају да тужилац учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза терет доказивања, сноси тужени. Будући да је у члановима од 18 до 23 Закона уређена забрана дискриминације на раду и у вези са радом, што је само један од видова испољавања дискриминаторског поступања, логично би било да се одредба закона о судској заштити од дискриминације допуни и правилом о терету доказивања по узор на горе наведени Закон.

2) Предлажемо да се у члану 30 Закона дода став 5 тако да гласи:

Послодавац је дужан да оригинале уговора о раду, као и оригинале анекса уговора о раду закључене са запосленима чува у својим пословним просторијама.

Предлажемо да се у члану 273 став 1 Закона дода тачка 3а) тако да гласи:

3) ако оригинале уговора о раду, као и оригинале анекса уговора о раду закључене са запосленима не чува у својим пословним просторијама.

Образложење

Досадашња пракса (пракса Инспекције рада) је показала да послодавци често, баш у време вршења инспекцијског надзора, немају код себе уговоре о раду за које тврде да су их закључили са запосленима, а такву ситуацију образлажу околношћу да се уговори налазе код књиговође или на неком другом месту. По важећим прописима, инспектори немају право да због тога према њима предузму било какве мере. Запослени често нису у могућности да пруже било какве релевантне информације у вези са уговорима о раду, што додатно отежава расветљавање ситуације. Усвајање овог предлога би омогућило бољу контролу примене Закона о раду, а нарочито одредаба које уређују уговор о раду, чиме би се допринело смањењу "рада на црно".

3) Предлажемо да се у члану 35 Закона дода став 2 тако да гласи:

Послодавац је дужан да оригинал пријаве на обавезно социјално осигурање свих запослених чува у својим пословним просторијама.

Предлажемо да се у члану 273 став 1 Закона дода тачка 3б) тако да гласи:

3б) ако оригинале пријава на обавезно социјално осигурање свих запослених не чува у својим пословним просторијама.

Образложење

Аналогно образложењу под тачком 2.

4) Предлажемо да се у члану 77 став 3 Закона измени тачка 2) тако што ће се иза речи "два" додати реч "радна", па би цела тачка 2) могла да гласи:

2) два **радна** дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Образложење

Оваква измена је по нашем мишљењу потребна како би се запосленом који добровољно даје крв признало да у тој ситуацији има право на два радна дана плаћеног одсуства, без обзира у који дан у недељи пада дан давања крви.

5) Предлажемо да се у Закону дода члан 111а тако да гласи:

Послодавац може запосленом понудити закључивање уговора о раду под измењеним условима, везано за исплату минималне зараде, и то ако:

1) дође до поремећаја у процесу пословања у предузећу или делу предузећа (пословање са губитком, недостатак посла), а који утврђује надлежни орган послодавца, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката..

- 2) минимална зарада се може уговорити док трају поремећаји у пословању наведени у претходној тачки, а не дуже од 6 месеци у току календарске године.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати разлику између минималне зараде и зараде на коју запослени има право по колективном уговору код послодавца, односно по уговору о раду, у року од 9 месеци од месеца у коме је исплаћена последња минимална зарада.

Образложење

Важеће законско решење гарантује запосленом право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време и прописује ко и на који начин утврђује минималну зараду. Међутим, у Закону се не говори ништа о условима под којима послодавац може увести минималну зараду запосленом, до кад она може да траје, као ни о праву запосленог на разлику до пуне зараде када престану разлози због којих је уведена. У пракси је због тога веома чест случај да послодавци уводе минималну зараду без икаквих оправданих (или бар образложених разлога), као и ситуације да минимална зарада представља правило када је у питању висина зарада запослених, а не изузетак, што је свакако није била интенција законодавца.