

**Коментар на предложене измене Закона о раду  
(Нацрт Закона о изменама и допунама Закона о раду)  
- Одељење за економска и социјална питања**

**Члан 1.**

**ПРЕДЛОГ:**

У члану 37. став 1. речи: „12 месеци” замењују се речима: „три године” (**алтернатива:** две године).

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 37. Радни однос на одређено време**

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

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

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

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

**МИШЉЕЊЕ:**

**Оваква предложена измена, као и алтернатива, је неприхватљива из разлога што омогућава послодавцу да злоупотреби ово право, јер три године има користи од рада запосленог, избегавајући на тај начин да са запосленим закључи уговор о раду на неодређено време, што ствара несигурност запосленог за своје радно место и могућност да заснује радни односа на неодређено време. Наиме, оваквом законском изменом увела би се флексибилност рада, без икакве сигурности и могућности заснивања радног односа на неодређено време. Сама реч сезонски послови каже да су у питању послови који се обављају у одређеној сезони која траје око три месеца годишње, али никако три године. Рад на одређеном пројекту заиста може трајати и три године, али то је**

регулисано самим Уговором о раду на одређеном пројекту, те је предложена измена потпуно непотребна. Повећање обима посла такође не може трајати дуже од 12 месеци, јер ако је дошло до повећања обима посла дуже од 12 месеци значи да више није у питању повећање обима посла него реална потреба запошљавања новог радника на том радном месту и за обављање тих послова. Предложена измена умањује право радника у односу на важећи закон и омогућава злоупотребу од стране послодавца, ствара несигурност запослених за своје радно место, смањује могућност заснивања радног односа на неодређено време. Истраживања су показала да су радници ангажовани на одређено време, нарочито у одређеним секторима, изложени повећаним ризицима од повређивања и професионалних болести од осталих радника.

## Члан 2.

### **ПРЕДЛОГ:**

У члану 57. став 2. речи: „у периоду од шест месеци” бришу се.

### **ВАЖЕЋИ ЗАКОН:** Члан 57. Прерасподела радног времена

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

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

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

### **МИШЉЕЊЕ:**

**Европска Директива о радном времену из 1996. год. (обвезност примене за све земље чланице ЕУ) одређује да радно време за узастопних седам дана (за недељно раздобље) не сме да пређе 48 сати, како у приватном тако и у јавном сектору, укључујући и прековремени рад. Када је у питању радно време у дужем периоду, референтан период је 4 месеца, што значи да 48 – часовна радна седмица не може да буде премашена највише током овог референтног периода, при чему се у овај период не урачунава период годишњих одмора и период боловања. Директива оставља**

једино могућност државама чланицама, да својим законодавством, уредбама или колективним уговорима одреде краће трајање седмичног радног времена, што је у функцији заштите безбедности и здравља на раду. Може се дозволити прерасподела радног времена и у раздобљу од 12 месеци, али се то може уговорити само колективним уговором, и под условом да су законски прописи претходно дозволили такву прерасподелу и то у датој области (посебне делатности), али и то само из објективних, техничких разлога или разлога организације рада. Из напред наведеног предложена измена је неприхватљива. Такође и решење у важећем закону је у супротности са предметном Директивом, те предлажемо да се члан 57. закона о раду усклади Европском Директивом о радном времену.

### Члан 3.

#### **ПРЕДЛОГ:**

Члан 60. брише се.

#### **ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 60. Запослени са скраћеним радним временом**

*"Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чл. 52. овог закона."*

#### **МИШЉЕЊЕ:**

Предложено је прихватљиво из разлога јер је ова заштита регулисана новим предложеним чланом (82а.).

### Члан 4.

#### **ПРЕДЛОГ:**

У члану 62. додаје се нови став 2. који гласи:

"Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди преглед код надлежног здравственог органа који претходи његовом ступању на рад ноћу и редовне здравствене прегледе, који севрше на начин, у роковима и поступку прописаном за претходне и периодичне прегледе запослених на радним местима са повећаним ризиком.

У досадашњем ставу 2, који постаје став 3. речи: "који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље" замењују се речима: "који ради ноћу у смислу става 2. овог члана."

Досадашњи став 3. постаје став 4.

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 62. Ноћни рад и рад у сменама**

*"Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.*

*Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.*

*Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу."*

**МИШЉЕЊЕ:**

**Важећим законом није регулисано, те је предложено прихватљиво, јер уводи додатну заштиту запослених од нежељених последица ноћног рада.**

**Члан 5.**

**ПРЕДЛОГ:**

У члану 72. на крају тачке 2) уместо тачке ставља се тачка запета и додаје нова тачка 3) која гласи:

"3) ако у календарској години му престаје радни однос пре 1. јула."

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 72. Сразмерни део годишњег одмора**

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

- 1) ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;*
- 2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 68 став 2 овог закона."*

**МИШЉЕЊЕ:**

**Како по важећем закону запослени има право на цео годишњи одмор уколико му престаје радни однос пре 1. јула, то је предложена измена неприхватљива, јер умањује права радника у односу на важећи закон.**

#### **Члан 6.**

##### **ПРЕДЛОГ:**

У члану 73. став 2. реч: "три" замењује се речју: "две".

##### **ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 73. Коришћење годишњег одмора у деловима**

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

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

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

##### **МИШЉЕЊЕ:**

**Предложена измена не умањује права радника, те је можемо прихватити.**

#### **Члан 7.**

##### **ПРЕДЛОГ:**

Додаје се нови члан 82а, који гласи:

"Члан 82а.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чл. 52. овог закона не може се одредити прековремени рад нити прерасподела радног времена, у смислу овог закона."

##### **ВАЖЕЋИ ЗАКОН:**

У важећем закону постоји забрана прерасподеле радног времена на пословима на којима је уведено скраћено радно време, али није регулисан прековремени рад на овим пословима.

**МИШЉЕЊЕ:**

**Предложена измена не умањује права радника, те је можемо прихватити.**

**Члан 8.**

**ПРЕДЛОГ:**

У члану 88. додаје се став 3. који гласи:

"Одмор између два радна дана запосленог млађег од 18 година живота који ради ноћу у смислу става 2. овог члана не може да буде краћи од 13 часова непрекидно."

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 88. Заштита омладине**

Није регулисано.

**МИШЉЕЊЕ:**

**Предложено је прихватљиво, јер уводи додатну заштиту омладине од нежељених последица ноћног рада.**

**Члан 9.**

**ПРЕДЛОГ:**

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

У тачки 4) после речи: „радном односу -“ додаје се реч: „најмање“.

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 108. Зарада за обављени рад и време проведено на раду**

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

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице;*
- 2) за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;*
- 3) за прековремени рад - најмање 26% од основице;*
- 4) по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,4% од основице.*

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

*Опитим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.*

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

### **МИШЉЕЊЕ:**

**Предложена измена члана 108. став 1 тачка 2 (увећана зарада за обављени рад) је неприхватљива, јер умањује права радника у односу на важећи закон. Предложена измена члана 108. став 1 тачка 4 је прихватљива и у пракси је већ примењивана.**

### **НОВИ ЧЛАН 9а (НАШ ПРЕДЛОГ)**

#### **Члан 115. Накнада зараде**

**У члану 115. став 1 додаје се тачка 3), која гласи: " у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступило породичко одсуство и одсуство са рада ради неге детета, у смислу члана 94."**

#### **Члан 10.**

#### **ПРЕДЛОГ:**

У члану 118. став 1. тачка 3), после речи: "иностранству" бришу се запета и речи: "најмање у висини утврђеној посебним прописима".

**Алтернатива:** У члану 118. став 1. тачка 3) мења се и гласи: "3) за време проведено на службеном путу у иностранству, које се, осим за запослене у области саобраћаја, остварује у висини и на начин прописан за запослене у државним органима;".

#### **ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 118. Накнада трошкова**

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

*1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;*

*2) за време проведено на службеном путу у земљи;*

- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;
- 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- 5) за исхрану у току рада;
- б) за регрес за коришћење годишњег одмора."

**МИШЉЕЊЕ:**

Прихватљива је једино предложена алтернатива, јер не мења суштину овог права запосленог.

**Члан 11.**

**ПРЕДЛОГ:**

У члану 124. и 125. реч. "покретање" у одговарајућем падежу замењује се речју: "отварање" у одговарајућем падежу.

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН:** Члан 124. и члан 125. Потраживања запослених у случају стечајног поступка  
Важећи закон користи реч "покретање".

**МИШЉЕЊЕ:**

Предложено је прихватљиво, јер је у питању корекција у правно исправну формулацију, којом се не мења суштина.

**Члан 12.**

**ПРЕДЛОГ:**

У члану 126. став 3. речи: "привреди Републике" замењују се речима: "Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику".

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН:** Члан 126. став 3 Потраживања запослених у случају стечајног поступка

Висина отпремнине се исплаћује у висини три просечне зараде у привреди Републике.

**МИШЉЕЊЕ:**

Предложено је прихватљиво, не мења суштину и сагласно је новим законима у области статистике.



### Члан 13.

#### **ПРЕДЛОГ:**

У члану 139. реч: "правноснажне" брише се.

#### **ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 139. Поступак за остваривање права запослених (у смислу чл. 125.)**

Одлука којом је утврђено право запосленог на потраживање у стечајном поступку мора бити правноснажна.

#### **МИШЉЕЊЕ:**

**Предложено је прихватљиво јер не мења суштину у остваривању права радника.**

### Члан 14.

#### **ПРЕДЛОГ:**

У члану 158. додаје се став 3. који гласи:

"Запослени 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."

**Алтернатива:** У члану 158. став 2. после речи: "збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу" додају се речи: "код послодавца код кога остварује право на отпремнину".

Додаје се став 3. који гласи:

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

#### **ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 158. Вишак запослених**

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

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

*рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу."*

**МИШЉЕЊЕ:**

**Предложена измена (као и алтернатива) је неприхватљива, јер умањује обим права радника у односу на важећи закон. Висина отпремнине је подстицај за послодавца да запосленог не проглашава технолошким вишком, већ да му омогући доквалификацију или преквалификацију. Такође, висина отпремнине, на начин како је регулисана важећим законом, је уједно и мера која би требало да подстакне послодавца да што је могуће пре, односно на време, изврши консултације са радничким представницима (синдикатима), о мерама које треба предузети да би се спречили или свели на најмању меру прекиди радног односа и о мерама за ублажавање штетних последица прекида радног односа по заинтересоване раднике, као што је налажење алтернативног запослења.**

**Члан 15.**

**ПРЕДЛОГ:**

У члану 175. додаје се нова тачка 2а, која гласи:

"2а) кад испуни услове за пензију по основу рада на радним местима, односно на пословима на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;"

**ВАЖЕЋИ ЗАКОН: Члан 175. Разлози за престанак радног односа**

Не садржи ову одредбу.

**МИШЉЕЊЕ:**

**Предложено је прихватљиво.**