CENTAR ZA DOSTOJANSTVEN RAD

ZAKON O RADU
(MODEL)

Beograd 2020

SADRŽAJ

REČ UNAPRED 4

PRVI DEO 6

I. UVODNE ODREDBE 6

II. OSNOVNA PRAVA RADNIKA 12

III. IZVORI RADNOG PRAVA 14

DRUGI DEO 18

IV. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA 18

V. VRSTE UGOVORA O RADU 26

VI. USTUPANJE RADNIKA 37

TREĆI DEO 50

VII. INDIVIDUALNA PRAVA RADNIKA 50

ČETVRTI DEO 80

VIII. SINDIKATI I UDRUŽENJA POSLODAVACA 80

IX. KOLEKTIVNI UGOVORI 101

X. SOCIJALNO – EKONOMSKI SAVET 110

XI. RADNIČKI SAVET 125

XII. SKUP RADNIKA 138

XIII. PREDSTAVNIK RADNIKA U ORGANU POSLODAVCA 139

XIV. ŠTRAJK 140

PETI DEO 155

XV. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST RADNIKA 155

XVI. ODGOVORNOST ZA ŠTETU 161

XVII. UDALJENJE RADNIKA SA RADA 168

XVIII. ZAŠTITA RADNIKA 169

XIX. POTRAŽIVANJA RADNIKA U SLUČAJU STEČAJNOG POSTUPKA 181

XX. PRAVA RADNIKA KOD PROMENE POSLODAVCA 187

XXI. UPUĆIVANJE RADNIKA NA PRIVREMENI RAD U INOSTRANSTVO 189

XXII. POSLOVNA TAJNA, KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE POSLODAVCU I AUTORSKO PRAVO I SRODNA PRAVA 195

XXIII. IZMENA UGOVORA O RADU 196

ŠESTI DEO 199

XXIV. PRESTANAK RADNOG ODNOSA 199
SEDMI DEO 213
XXV. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA RADNIKA 213
XXVI. NADZOR 224
OSMI DEO 243
XXVII. EVIDENCIJE U OBLASTI RADA I ZAŠTITA LIČNIH PODATAKA 243
XXVIII. KAZNENE ODREDBE 250
XXIX. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE 257
ZAVRŠNE NAPOMENE 260

Ovo autorsko delo može se umnožavati i ponovo distribuirati u svakom mediju ili formatu, preraditi, izmeniti i razvijati za svaku namenu, uz navođenje imena autora: Centar za dostojanstven rad i Ulof Palme centar.

REČ UNAPRED

Tekst modela Zakona o radu koji se nalazi pred vama proizvod je rada tima Centra za dostojanstven rad, uz veliku stručnu, logističku i drugu podršku Ulof Palme centra. Rad na njegovoj izradi počeo je krajem 2019. godine i nastavljen je sve vreme tokom 2020. godine. Tekst je proizvod stručnih mišljenja i ideja članova tima, oblikovanih u jednu celinu. Napisan je tako da odgovara pravnom sistemu u kojem bi se primenjivao, i hipotetički može biti usvojen sutra u celini, bez posebnih izmena i uz minimalne izmene povezanih zakona.

Osnovna ideja kojom smo se vodili prilikom stvaranja ovog „alternativnog" Zakona o radu bila je da Srbija može imati savremen zakon kojim je regulisan rad, istovremeno usaglašen sa međunarodnim instrumentima i harmonizovan sa pravnim tekovinama Evropske unije, i napisan tako da garantuje pravo na dostojanstven rad svakom radniku.

Koncept i sadržinu ovog modela zakona opredelilo je više faktora.

Želeli smo da sprečimo dalju fragmentaciju radnog prava i neopravdano svođenje Zakona o radu na skup elementarnih odredbi koje su razorene veštački stvorenim posebnim režimima uređenja rada. Kodifikacija radnog prava koju smo uradili nije potpuna ali omogućava da se na jednom mestu nađe ubedljiva većina odredbi koje su važne za radnike.

Želeli smo da pokažemo da harmonizacija sa međunarodnim instrumentima, pravnim standardima i naročito sa pravom Evropske unije, ne vodi umanjenju radnih prava. Argument koji je prethodnih godina često korišćen prilikom izmena radnog zakonodavstva, da se tako nešto traži od Srbije kako bi se domaće pravo uskladilo sa pravnim tekovinama Evropske unije ili nekim drugim standardima, u najvećem broju slučajeva nije bio tačan i služio je samo kao izgovor da se radna prava neosnovano i bez adekvatne argumentacije, umanje daleko ispod nekadašnjih standarda.

Stavili smo radnika u centralno mesto Zakona o radu, ne samo terminološki nego i kroz kvalitativno drugačije uređenje koncepta rada. Radni odnos je (ponovo) osnovni način radnog angažovanja nekog lica, a radna prava nisu rezervisana samo za zaposlene, već su njihovi titulari svi oni koji su radno angažovani. Minimum zaštite je na taj način proširen, a ugovori koji su tradicionalno služili isključivo zloupotrebama i radnoj eksploataciji, zamenjeni su fleksibilnim uslovima rada u radnom odnosu.

Ovaj model zakona namenjen je svima. Naša želja je da se on upotrebi u budućim pregovorima i radu radne grupe za izradu novog Zakona o radu, čiji početak rada je najavljen za kraj 2020. godine. U tom smislu je njegova upotrebna vrednost pre svega u obezbeđivanju argumenata sindikatima koji će biti predstavnici radnika u toj radnoj grupi. Ovo međutim ne znači da nije usmeren i na poslodavce, državu, i sve druge aktere na tržištu rada. Naše mišljenje je da će svako ko se bavi radnim pravom moći da pronađe rešenja koja će smatrati zanimljivim, inspirativnim, ili provokativnim. Model Zakona o radu koji je pred vama pisan je u skladu sa najboljim iskustvima i na bazi znanja koje poseduju njegovi autori. Nije pisan da zadovolji posebno, ili u najvećoj meri, samo jednog aktera na tržištu rada. Osnovni koncept sprečavanja dalje devolucije radnih prava je jasno prisutan u celom tekstu; pojedinačna rešenja će međutim zasigurno naići na alternativna mišljenja i kritičku analizu jednog ili više socijalnih partnera.

Struktura teksta je takva da nakon svake normativne celine (člana, grupe članova, poglavlja) postoji obrazloženje iz kojeg se vidi motivacija, rezonovanje za izbor konkretnih normativnih rešenja, kao i usklađenost sa međunarodnim instrumentima i standardima. Ceo tekst je napisan imajući u vidu osnovne međunarodne instrumente, sve konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada (uključujući i one koje Srbija nije potpisala), kao i pravo Evropske unije.

Suprotno Jedinstvenim metodološkim pravilima za izradu propisa, stavovi su numerisani u svakom od članova koji ima više od jednog stava. Ovo je učinjeno isključivo zbog preglednosti teksta, budući da postoje članovi koji su značajnog obima i u kojima bi se inače bilo teško snalaziti. Struktura teksta, pojedinačnih članova, odeljaka, glava i delova, određena je tako da bi se uočila i grupisala srodna pitanja. Takav pristup je ponekad uticao na složenost teksta i njegovu preglednost ali se ovi tehnički nedostaci svakako mogu otkloniti prilikom njegove dalje upotrebe i ne utiču na ukupan kvalitet normiranja i upotrebljene argumentacije.

U skladu sa prethodno opisanim namerama Centra za dostojanstven rad, da pruži efikasno oruđe koje će moći dalje da se upotrebljava i oblikuje, tekst koji je pred vama je u potpunosti otvoren za dalje preuzimanje, izmene, dopune, nadogradnju, u celini ili u bilo kojem njegovom delu. Mogu se preuzeti i dalje razvijati, ili u neizmenjenom obliku koristiti, sva rešenja koja su u modelu zakona sadržana, bez ikakvih ograničenja i uz jedini uslov da se prilikom navođenja teksta poštuje moralno autorsko pravo i navedu originalni autori: Centar za dostojanstven rad i Ulof Palme centar.

Nadamo se da ćemo uspeti u nameri da damo svoj doprinos unapređenju radnog prava u Srbiji i da otvorimo argumentovanu debatu o narednim koracima u izmenama i dopunama radnog zakonodavstva koje nam predstoje.

U Beogradu, 30.6.2020. godine

Tim autora Centra za dostojanstven rad u Beogradu

PRVI DEO

I. UVODNE ODREDBE

1. Predmet i domašaj
Član 1

(1) Ovim zakonom uređuju se radni odnosi u Republici Srbiji.

(2) Odredbe ovog zakona primenjuju se na sve radnike koji rade na teritoriji Republike Srbije, kod domaćeg ili stranog poslodavca, uključujući i radnike koji su upućeni na rad u Republiku Srbiju, kao i na radnike koje je poslodavac uputio na rad u inostranstvo.

(3) Odredbe ovog zakona primenjuju se i na radnike u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i jedinica lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno.

Obrazloženje:
Ova materija regulisana je članovima 1. i 2. važećeg ZoR. Ovde je izvršen pokušaj njenog boljeg prezentovanja i skraćivanja važećih odredbi o domašaju zakona, koje su prekomplikovane i u kojima se određena rešenja ponavljaju. Suština je da se ZoR primenjuje na sve radnike (pojam koji obuhvata sve one koji ulažu rad, bez obzira na pravnu prirodu regulisanja njihovog položaja) bez obzira na državljanstvo, kao i bez obzira na državljanstvo poslodavca. Primenjuje se i na radnike koji su upućeni na rad u inostranstvo.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

2. Rodna neutralnost upotrebljenih izraza
Član 2

Izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

3. Usklađenost sa pravnim tekovinama Evropske unije
Član 3

Odredbe ovog zakona usklađene su sa sledećim direktivama Evropskih zajednica, odnosno Evropske unije:

1) Direktivom Saveta broj 91/383/EEZ od 25. juna 1991. godine o dopunama mera kojima se podstiče unapređenje bezbednosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vreme ili privremenom radnom angažovanju;

2) Direktivom Saveta broj 91/533/EEZ od 14. oktobra 1991. godine o obavezi poslodavca da obavesti radnike o uslovima koji se primenjuju na ugovor ili radni odnos;

3) Direktivom Saveta broj 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. godine o uvođenju mera kojima se podstiče unapređenje bezbednosti i zdravlja na radu trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili koje doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu člana 16. stava 1. Direktive 89/391/EEZ);

4) Direktivom Saveta broj 94/33/EZ od 22. juna 1994. godine o zaštiti mladih ljudi na radu;

5) Direktivom broj 96/71/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 16. decembra 1996. godine o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga;

6) Direktivom Saveta broj 97/81/EZ od 15. decembra 1997. godine o Okvirnom sporazumu o radu sa nepunim radnim vremenom koji su zaključili Union of Industrial and *Employers' Confederations of Europe* (*UNICE*)*, European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest* (*CEEP*) *i European Trade Union Confederation* (*ETUC*);

7) Direktivom Saveta broj 98/59/EZ od 20. jula 1998. godine o usklađivanju zakonodavstava država članica koje se odnosi na kolektivna otpuštanja;

8) Direktivom Saveta broj 1999/70/EZ od 28. juna 1999. godine o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vreme koji su sklopili *Employers' Confederations of Europe* (*UNICE*)*, European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest* (*CEEP*) *i European Trade Union Confederation* (*ETUC*);

9) Direktivom Saveta 2000/78/EZ o uspostavljanju opšteg okvira za jednako postupanje prilikom zapošljavanja i obavljanja zanimanja;

10) Direktivom Saveta broj 2001/23/EZ od 12. marta 2001. godine o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenih kod prenosa preduzeća, pogona ili delova preduzeća ili pogona;

11) Direktivom Evropskog parlamenta i Saveta broj 2002/14/EZ od 11. marta 2002. o uspostavljanju opšteg okvira za obaveštavanje i savetovanje sa radnicima u Evropskoj zajednici;

12) Direktivom Evropskog parlamenta i Saveta broj 2003/88/EZ od 4. novembra 2003. godine o određenim aspektima organizacije radnog vremena;

13) Direktivom 2006/54/EZ od 5. jula 2006. godine o primeni načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u oblasti zapošljavanja i obavljanja zanimanja (sa izmenama);

14) Direktivom broj 2008/94/EEZ Evropskog parlamenta i Saveta od 22. oktobra 2008. godine o zaštiti zaposlenih u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca;

15) Direktivom Evropskog parlamenta i Saveta broj 2008/104/EZ od 19. novembra 2008. godine o privremenom radu preko agencija;

16) Direktivom broj 2014/67/EU Evropskog parlamenta i Saveta od 15. maja 2014. godine o primeni Direktive broj 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj saradnji putem Informacionog sistema unutrašnjeg tržišta („Uredba IMI“);

17) Direktivom (EU) broj 2019/1152 Evropskog parlamenta i Saveta od 20. juna 2019. godine o transparentnim i predvidljivim uslovima rada u Evropskoj uniji.

18) Direktivom (EU) broj 2019/1158 Evropskog parlamenta i Saveta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i negovatelja kojom se stavlja van snage Direktiva Saveta broj 2010/18/EU.

Obrazloženje:
Direktivama EU se u najvećem broju slučajeva propisuje obaveza država članica da prenesu njihove odredbe u domaći pravni poredak putem zakona i podzakonskih propisa koji treba da sadrže upućivanje na njih. U tom smislu, ovim članom se navode sve direktive EU čije odredbe su prenete u domaće zakonodavstvo putem Zakona o radu, i to one koje su stupile na snagu zaključno sa krajem 2019. godine. S druge strane, nisu obuhvaćene sledeće direktive, čije će odredbe biti prenete posebnim propisima, a koje se odnose na uslove rada u drumskom, pomorskom i železničkom saobraćaju i sektoru ribarstva:

- Direktiva Saveta broj 1999/63/EZ od 21. juna 1999. godine o Sporazumu o organizaciji radnog vremena pomoraca koji su zaključili Udruženje brodovlasnika Evropske zajednice (*ECSA*) i Federacija sindikata radnika u saobraćaju (*FST*);

- Direktiva broj 1999/95/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 13. decembra 1999. godine o primeni odredaba koje se odnose na radno vreme pomoraca na brodovima koji pristaju u luke Zajednice;

- Direktiva Saveta broj 2000/79/EZ od 27. novembra 2000. godine o Evropskom sporazumu o organizaciji radnog vremena mobilnog osoblja u civilnom vazduhoplovstvu, koji su zaključili Udruženje evropskih vazduhoplovnih prevoznika (*AEA*), Evropska federacija radnika u saobraćaju (*ETF*), Evropsko udruženje osoblja pilotskih kabina (*ECA*), Udruženje evropskih regionalnih vazduhoplovnih prevoznika (*ERA*) i Međunarodno udruženje vazduhoplovnih prevoznika (*IACA*) (tekst koji se primenjuje na EEP);

- Direktiva broj 2002/15/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 11. marta 2002. godine o organizaciji radnog vremena lica koja obavljaju mobilne aktivnosti drumskog prevoza;

- Direktiva Saveta broj 2005/47/EZ od 18. jula 2005. godine o Sporazumu između Zajednice evropskih železnica (*CER*) i Evropske federacije radnika u saobraćaju (*ETF*) o određenim aspektima uslova rada mobilnih radnika angažovanih u interoperabilnim prekograničnim uslugama u sektoru železnice;

- Direktiva Saveta broj 2009/13/EZ od 16. februara 2009. godine o primeni Sporazuma koji su zaključili Udruženje brodovlasnika Evropske zajednice (*ECSA*) i Evropska federacija radnika u saobraćaju (*ETF*) o Konvenciji o radu pomoraca iz 2006. godine i izmeni Direktive broj 1999/63/EZ;

- Direktiva Saveta broj 2014/112/EU od 19. decembra 2014. godine o primeni Evropskog sporazuma o utvrđivanju određenih vidova organizacije radnog vremena u plovidbi unutrašnjim vodenim putevima, zaključenog između Evropskog saveza za plovidbu unutrašnjim vodama (*EBU*), Evropske organizacije skipera (*ESO*) i Evropske federacije radnika u saobraćaju (*ETF*);

- Direktiva (EU) broj 2015/1794 Evropskog parlamenta i Saveta od 6. oktobra 2015. godine o izmeni direktiva broj 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Evropskog parlamenta i Saveta, kao i direktiva Saveta broj 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (tekst koji se primenjuje na EEP);

- Direktiva Saveta (EU) broj 2017/159 od 19. decembra 2016. godine o primeni Sporazuma o primeni Konvencije Međunarodne organizacije rada o radu u sektoru ribarstva iz 2007. godine zaključenog 21. maja 2012. godine između Opšte konfederacije poljoprivrednih zadruga u Evropskoj uniji (*Cogeca*), Evropske federacije radnika u saobraćaju (*ETF*) i Asocijacije nacionalnih organizacija ribolovnih preduzeća u Evropskoj uniji (*Europêche*);

- Direktiva Saveta (EU) broj 2018/131 od 23. januara 2018. godine o primeni Sporazuma koji su zaključili Udruženje brodovlasnika Evropske zajednice (*ECSA*) i Evropska federacija radnika u saobraćaju (*ETF*) o izmeni Direktive broj 2009/13/EZ u skladu sa izmenama iz 2014. godine Konvencije o radu pomoraca iz 2006. godine koje je Međunarodna konferencija rada odobrila 11. juna 2014. godine (tekst koji se primenjuje na EEP).

U tekst nisu prenete odredbe Direktive broj 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Saveta od 7. jula 2010. godine o sprovođenju načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju van snage Direktive Saveta broj 86/613/EEZ, budući da se model zakona ne bavi samozapošljavanjem.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

4. Značenje izraza
Član 4

Pojedini izrazi upotrebljeni u ovom zakonu imaju sledeće značenje:

1) *Radni odnos* je dobrovoljni pravni odnos koji se zasniva između radnika i poslodavca zaključenjem ugovora o radu, i koji podrazumeva da radnik određeni vremenski period radi u ime i za račun poslodavca, kao i po nalozima i uputstvima i pod kontrolom poslodavca, uz postojanje uzajamnih prava i obaveza;

2) *Poslodavac* je pravno ili fizičko lice koje zapošljava radnika i za koje radnik obavlja rad u okviru radnog odnosa;

3) *Radnik* je fizičko lice koje se obavezuje da, za zaradu, lično obavlja rad u ime, za račun, pod nadzorom i po nalozima i uputstvima poslodavca;

4) *Odnos podređenosti* je odnos u kojem radnik dobrovoljno pristaje da radi po nalozima i uputstvima i pod nadzorom poslodavca, koji ima i ovlašćenje da uređuje prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, kao i ovlašćenje da protiv radnika izriče disciplinske kazne za skrivljene povrede radnih obaveza i nepoštovanje radne discipline;

5) *Radno mesto* je skup uzajamno organizaciono i funkcionalno povezanih poslova, koje radnik obavlja u procesu rada i koje je predviđeno Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta kod poslodavca,

ili ugovorom o radu kod poslodavca koji nema obavezu donošenja Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta;

6) *Radno angažovanje* je svaki oblik rada bez obzira na njegov pravni osnov ili nepostojanje pravnog osnova;

7) *Sindikat* je osnovna jedinica udruživanja radnika i drugih lica starih 15 i više godina, u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih socijalnih, kulturnih i drugih individualnih i kolektivnih prava i interesa, u skladu sa ovim zakonom;

8) *Udruženje poslodavaca* je osnovna jedinica udruživanja poslodavaca, u skladu sa ovim zakonom;

9) *Kolektivni ugovor* je autonomni izvor radnog prava kojim se regulišu prava, obaveze i odgovornosti radnika i poslodavca, kao i međusobni odnosi učesnika kolektivnog pregovaranja;

10) *Sindikalni sporazum* je autonomni izvor radnog prava koji zaključuju poslodavac i sindikat koji nije reprezentativan kod poslodavca, kojim se uređuju pojedina prava, obaveze i odgovornosti radnika i poslodavca, u skladu sa zakonom;

11) *Sporazum poslodavca i radnika* je autonomni izvor radnog prava koji zaključuju poslodavac i predstavnici najmanje polovine radnika kod poslodavca, kojim se uređuju pojedina prava, obaveze i odgovornosti radnika i poslodavca, ako nema uslova za zaključenje kolektivnog ugovora, odnosno sindikalnog sporazuma, u skladu sa zakonom;

12) *Opšti akt poslodavca* je svaki opšti pravni akt koji poslodavac donese, a koji sadrži odredbe o pravima, obavezama i odgovornostima radnika i poslodavca, u skladu sa zakonom;

13) *Pravilnik o radu* je opšti akt poslodavca koji sadrži odredbe o pravima, obavezama i odgovornostima radnika i poslodavca, ako nema uslova za zaključenje kolektivnog ugovora, sindikalnog sporazuma, ili sporazuma poslodavca i radnika, u skladu sa zakonom;

14) *Opšti akt kod poslodavca* je kolektivni ugovor kod poslodavca, pravilnik o radu, sindikalni sporazum i sporazum poslodavca i radnika;

15) *Obrazac rada* je oblik organizacije radnog vremena i njegove raspodele prema određenom obrascu koji utvrđuje poslodavac;

16) *Referentni sati i dani* su periodi u određenim danima tokom kojih poslodavac može angažovati radnika da obavlja rad;

17) *Agencija za privremeno zapošljavanje* je pravno lice ili preduzetnik koji zasniva radni odnos sa radnikom sa ciljem njegovog privremenog ustupanja poslodavcu korisniku za obavljanje određenih poslova pod njegovim nadzorom i rukovođenjem, a koje ima dozvolu za obavljanje ovih aktivnosti, u skladu sa zakonom;

18) *Ustupljeni radnik* je radnik koga agencija privremeno ustupa korisniku;

19) *Korisnik* je pravno lice ili preduzetnik za koga i pod čijim nadzorom ustupljeni radnik privremeno radi;

20) *Privremeno ustupanje* poslodavcu korisniku jeste ustupanje radnika na ugovoreni period radi obavljanja ugovorenih poslova na određeno vreme, pod nadzorom i rukovođenjem poslodavca korisnika;

21) *Period ustupanja* predstavlja vremenski period tokom kojeg je radnik ustupljen poslodavcu korisniku, u skladu sa zakonom;

22) *Osnovni uslovi rada* su uslovi utvrđeni zakonom, opštim aktom kod poslodavca, ili ugovorom o radu, koji se primenjuje kod poslodavca korisnika, a kojim se uređuju prava i obaveze poslodavca i radnika.

23) *Uporedni radnik* je radnik koji ima ugovor o radu ili sa kojim bi poslodavac korisnik zaključio ugovor o radu za rad na istom radnom mestu za koje agencija privremeno ustupa radnika poslodavcu korisniku, za istu ili sličnu vrsta posla s obzirom na nivo obrazovanja, posebna znanja i sposobnosti, složenost, odgovornost i posebne uslove rada;

24) *Upućeni radnik* je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca koji ga upućuje na rad u inostranstvo u ograničenom vremenskom periodu nakon čega se vraća na rad kod poslodavca;

25) *Upućivanje na privremeni rad u inostranstvo* podrazumeva upućivanje na rad u inostranstvo i upućivanje na stručno osposobljavanje i usavršavanje za potrebe poslodavca;

26) *Ugovor o poslovnoj saradnji* je svaki ugovor zaključen između poslodavca ili njegove poslovne jedinice u inostranstvu sa stranim licem u cilju obavljanja investicionih ili drugih radova ili pružanja usluga;

27) *Poslovna jedinica poslodavca u inostranstvu* je predstavništvo ili ogranak koje je poslodavac osnovao u inostranstvu, odnosno pravno lice sa sedištem u inostranstvu u kojem poslodavac ima značajno učešće u osnovnom kapitalu ili vrši kontrolni uticaj na poslovanje (u daljem tekstu: kontrola), u skladu sa zakonom kojim se uređuju privredna društva;

28) *Međukompanijsko kretanje* je upućivanje radnika od strane poslodavca kod stranog poslodavca koji ima značajno učešće u osnovnom kapitalu ili vrši kontrolu poslodavca ili u strano pravno lice koje je zajedno sa poslodavcem pod kontrolom trećeg stranog pravnog lica;

29) *Radnica koja se nedavno porodila* je radnica koja se porodila u prethodnih 12 meseci;

30) *Neposredna diskriminacija* je svako postupanje uzrokovano nekim od ličnih svojstava kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i radnik, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji;

31) *Posredna diskriminacija* postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica - lice koje traži zaposlenje, kao i radnika, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja;

32) *Uznemiravanje* je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od ličnih svojstava koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i radnika, a koje izaziva strah ili stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;

33) *Seksualno uznemiravanje* je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i radnika, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;

34) *Promena poslodavca* je statusna ili druga promena poslodavca u skladu sa zakonom.

Obrazloženje:
Važeći ZoR u članu 5. definiše samo pojmove zaposlenog i poslodavca, sindikata i udruženja poslodavaca. To nije dovoljno i u praksi je dovelo do različitih tumačenja i shvatanja. Čak su i pojmovi koji su definisani ZoR, kasnije nedosledno primenjeni (to je slučaj sa pojmom „zaposlenog“). Nedostatak drugih definicija uslovio je da se pojedini pojmovi razumeju višestruko, što je nužno dovodilo do terminološke zbrke. Važeći ZoR neopravdano odustaje od pojma radnika i ne sadrži definiciju radnog odnosa. Ovo je delimična posledica uvođenja „međukategorije“ rada, takozvanog rada van radnog odnosa koji se i dalje smatra radom u radnopravnom (a ne u obligacionopravnom) režimu. Ova kategorija, umnogome jedinstvena za srpsko radno pravo, u ovom tekstu ne postoji i koristi se termin „radnik“.
Definiše se „odnos podređenosti“ između radnika i poslodavca, kao jedan od osnovnih elemenata radnog odnosa. Ovo je naročito bitno prilikom ostvarivanja nadležnosti inspektora rada da utvrde da li faktički položaj nekog lica na radu odgovara pravnom osnovu njegovog angažovanja.
Ponovo se uvodi pojam „radno mesto“.
U delu pojmova koji se koriste u odnosu na kolektivna prava, upotrebljene su daleko jednostavnije i direktnije definicije sindikata i udruženja poslodavaca, koje se kasnije razvijaju kroz odgovarajuće zakonske odredbe.
Definisano je i šta su to opšti akti poslodavca i napravljena je jasna razlika između njih i kolektivnih ugovora, tako da je izbegnuta sada postojeća terminološka nedoumica.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Definicija radnika preuzeta je iz presude Evropskog suda pravde iz 1985. godine u slučaju Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, na koju se direktive prilikom definisanja pojma radnika uglavnom pozivaju, a koja sadrži tri ključna elementa: naknadu, nedostatak uticaja na određenje rada, obavljanje rada pod kontrolom drugog lica: The term 'worker' covers any person performing for remuneration work the nature of which is not determined by himself for and under the control of another, regardless of the legal nature of the employment relationship (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61985CJ0066&qid=1580317810545&from=EN).
Nacrt direktive 2019/1152 sadržao je veoma sličnu definiciju (koja je naknadno izbačena i nije postala deo konačnog teksta): ‘worker’ means a natural person who for a certain period of time performs services for and under the direction of another person in return for remuneration.

II. OSNOVNA PRAVA RADNIKA

Univerzalna individualna prava
Član 5

(1) Svako lice, nezavisno od vrste pravnog osnova radnog angažovanja, ima sledeća minimalna individualna prava:
- pravo na dostojanstven rad, u skladu sa potvrđenim međunarodnim instrumentima i ovim zakonom;
- pravo na bezbedan rad i zaštitu zdravlja na radu, u skladu sa ovim i posebnim zakonom;
- zaštitu od diskriminacije, u skladu sa ovim i posebnim zakonom;
- zaštitu od nasilja i uznemiravanja na radu, u skladu sa ovim zakonom;
- pravo na posebnu zaštitu u slučaju uzbunjivanja, u skladu sa posebnim zakonom;
- pravo da bude pisanim putem obavešten o svojim pravima i obavezama koji proizlaze iz radnog odnosa, u skladu sa ovim zakonom;
- pravo na ograničeno radno vreme, u skladu sa ovim zakonom;
- pravo na pravičnu zaradu ili drugu vrstu naknade, u skladu sa ovim i drugim zakonom;
- pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, u skladu sa ovim zakonom;
- pravo na odsustvo sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, u skladu sa ovim zakonom;
- pravo na obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje;
- pravo da bude blagovremeno obavešten i konsultovan o pitanjima koja su za njega relevantna, u skladu sa ovim zakonom.

(2) Prava iz stava 1. ovog člana imaju i lica koja su angažovana za rad bez pravnog osnova.

Univerzalna kolektivna prava
Član 6

Svako lice, nezavisno od vrste pravnog osnova radnog angažovanja, ima sledeća minimalna kolektivna prava:
1) osnivanje sindikata, učlanjivanje u sindikat i sindikalno delovanje;
2) kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora;
3) obaveštavanje, savetovanje i saodlučivanje;
4) učestvovanje u skupovima radnika;
5) članstvo u organima poslodavca;
6) štrajk.

Obrazloženje:
Reč je o članu koji je opšteg karaktera a kojim se pokušava otkloniti nedoumica da li su određena prava rezervisana za pojedine kategorije radnika. Osnovna individualna i kolektivna prava pripadaju svim radnicima bez obzira na pravni osnov angažovanja i primenjuju se univerzalno na sve radnike koji potpadaju pod domen primene Zakona o radu. Ovo je istovremeno i brana za umanjivanje osnovnih prava posebnim režimima rada – u svakom slučaju će postojati ovaj član koji ne može biti derogiran posebnim režimom, jer se unapred odnosi na sve režime koji će eventualno ubuduće biti kreirani.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Nije potrebno vršiti usklađivanje.

III. IZVORI RADNOG PRAVA

1. Zakonsko uređivanje radnog odnosa
Član 7

(1) Zasnivanje i prestanak radnog odnosa, kao i prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju se ovim zakonom, u skladu s ratifikovanim međunarodnim konvencijama.

(2) Ukoliko se potvrđeni međunarodni izvor radnog prava ne može primeniti neposredno već je potrebno doneti poseban zakon radi njegove primene, odredbe međunarodnog izvora radnog prava biće prenete u ovaj zakon.

Obrazloženje:
Do sada ovo pitanje nije bilo regulisano Zakonom o radu. Odredbe služe da se jasno utvrdi hijerarhijski odnos Zakona o radu sa drugim zakonima koji regulišu istu materiju, kao i da se spreči dalja fragmentacija Zakona o radu u cilju umanjenja njegovog značaja. Takođe, norma sadrži i opšte rešenje da se međunarodni instrumenti moraju potvrditi posebnim zakonima, što je u skladu sa Ustavom Republike Srbije i dosadašnjom praksom. Neće međutim biti moguće donositi druge posebne zakone koji će veštački stvarati nove posebne režime radnog odnosa i rada, kao što je to do sada bio slučaj (sezonski radnici, dualno obrazovanje).

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

2. Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora, opštih akata poslodavca i ugovora o radu
Član 8

(1) Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju se i opštim aktima kod poslodavca i ugovorom o radu.

(2) Opšti i poseban kolektivni ugovor moraju biti u saglasnosti sa zakonom.

(3) Kolektivni ugovor kod poslodavca, sindikalni sporazum, odnosno sporazum poslodavca i radnika, opšti akti poslodavca i ugovor o radu moraju biti u saglasnosti sa zakonom i opštim i posebnim kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

(4) Kolektivni ugovor, sindikalni sporazum, sporazum poslodavca i radnika, opšti akt poslodavca i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se radniku daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.

(5) Kolektivnim ugovorom, sindikalnim sporazumom, sporazumom poslodavca i radnika, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

(6) Ako kolektivni ugovor, sindikalni sporazum, sporazum poslodavca i radnika ili opšti akt poslodavca utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih zakonom, primenjuju se odredbe zakona.

(7) Ukoliko zakon, kolektivni ugovor, sindikalni sporazum, sporazum poslodavca i radnika, opšti akt poslodavca, odnosno ugovor o radu različito uređuju određena prava, obaveze ili uslove rada, na radnika se uvek imaju primeniti one odredbe koje su za njega najpovoljnije.

(8) Ukoliko se na radnika mogu primeniti dva akta iste pravne snage, primeniće se onaj koji je po njega povoljniji.

(9) Pojedine odredbe ugovora o radu kojima su utvrđeni nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom, sindikalnim sporazumom, sporazumom poslodavca i radnika ili opštim aktom poslodavca – ništave su.

(10) Posebnim kolektivnim ugovorom koji se primenjuje kod poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava ili nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih opštim kolektivnim ugovorom koji se primenjuje kod tog poslodavca.

(11) Opštim aktom kod poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih opštim, odnosno posebnim kolektivnim ugovorom koji se primenjuje kod tog poslodavca.

(12) Ništavost odredaba ugovora o radu utvrđuje se pred nadležnim sudom. Inspektor rada može suspendovati primenu spornih odredaba do konačne odluke suda.

(13) Pravo da se zahteva utvrđivanje ništavosti ne zastareva.

Obrazloženje:
Odredbe iz člana 8. sadržane su u članovima 4. i 8. – 11. važećeg ZoR. U odnosu na važeće odredbe, preciziran je termin opšti akt, u skladu sa članom 2. i precizirana je primena najpovoljnije odredbe po radnika.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

3. Pravilnik o radu
Član 9

(1) Pravilnik o radu donosi poslodavac ukoliko nema uslova za zaključenje kolektivnog ugovora kod poslodavca, sindikalnog sporazuma, odnosno sporazuma poslodavca i radnika.

(2) Pravilnikom o radu uređuju se prava, obaveze i odgovornosti radnika i poslodavca, osim pitanja za koja je zakonom predviđeno da se mogu urediti isključivo kolektivnim ugovorom kod poslodavca, sindikalnim sporazumom, odnosno sporazumom poslodavca i radnika.

(3) Pravilnik o radu donosi nadležni organ kod poslodavca, utvrđen zakonom, odnosno osnivačkim ili drugim opštim aktom poslodavca, a kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica donosi ovlašćeno lice u skladu sa zakonom.

(4) Pravilnik o radu javnog preduzeća i društva kapitala čiji je osnivač Republika, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave (u daljem tekstu: javno preduzeće) i društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće, donosi se uz prethodnu saglasnost osnivača.

(5) Pravilnik o radu prestaje da važi danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora kod poslodavca, sindikalnog sporazuma ili sporazuma poslodavca i radnika, a sindikalni sporazum, odnosno sporazum poslodavca i radnika prestaje da važi danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora.

Obrazloženje:
Odredbe iz člana 9. sadržane su u članu 3. važećeg ZoR. Uprošćeno je formulisanje kada poslodavac može da donese ovaj opšti akt, dok su pravila pregovaranja predmet regulisanja posebne glave zakona.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

4. Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta
Član 10

(1) Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta je opšti akt poslodavca koji sadrži naziv i opis radnih mesta, vrstu, nivo i područje kvalifikacija potrebnih za obavljanje poslova na radnom mestu, broj izvršilaca na svakom radnom mestu i druge posebne uslove za obavljanje poslova radnog mesta

(2) Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.

(3) Obaveza donošenja pravilnika ne odnosi se na poslodavca koji ima 10 i manje radnika.

(4) Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta može za rad na određenim poslovima da se utvrdi samo jedan nivo kvalifikacija.

Obrazloženje:
Odredbe iz člana 10. sadržane su u članu 24. važećeg ZoR. U odnosu na taj tekst, nisu izvršene značajnije izmene osim što je deo materije regulisan članom 2. deo članom 9. a deo članom 10.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

5. Dužnost poštovanja propisa u vezi sa radnim odnosom
Član 11

(1) Poslodavac i radnik dužni su da se pridržavaju odredbi ovog i drugih zakona, međunarodnih ugovora na snazi koji su zaključeni i ratifikovani u skladu sa Ustavom Republike Srbije, kao i drugih propisa, opštih akata i ugovora o radu.

(2) Pre stupanja radnika na rad, poslodavac je u obavezi da omogući radniku da se upozna sa propisima kojima se uređuju radni odnosi.

(3) Poslodavac je dužan da kolektivne ugovore koji se odnose na poslodavca, kao i opšte akte poslodavca kojima se uređuje bilo koje pitanje u vezi sa pravima, obavezama i odgovornostima radnika i poslodavca drži istaknute na oglasnoj tabli poslodavca ili na drugi način učini dostupnim svakom radniku kod poslodavca u svakom trenutku, sve vreme njihovog važenja.

(4) Radnik ima pravo da akte navedene u prethodnom stavu ili delove tih akata umnoži ili fotografiše, odnosno načini duplikat na drugi način koji mu odgovara, a poslodavac ga ne sme ometati u ostvarivanju tog prava.

Obrazloženje:
Dodat je deo koji se odnosi na obavezu upoznavanja radnika sa svim aktima koji su relevantni za njegov radnopravni položaj kod poslodavca, kao i mogućnost da radnik neometano dođe u posed istih. Na ovaj način se pokušava iskoreniti loša praksa kada poslodavci ne žele da daju uvid u opšte akte svojim radnicima, pa čak i ugovore o radu koje su radnici potpisali sa poslodavcem, ili ih ograničavaju kada je reč o kopiranju, fotografisanju ili bilo kakvom umnožavanju tih akata.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Izvršeno je usklađivanje sa Direktivom o transparentnim i predvidljivim uslovima rada, tj. s njenim članom 4, stavom 2. tačkom n) i stavom 3.

DRUGI DEO

IV. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Postupak zasnivanja radnog odnosa

Oglašavanje slobodnih radnih mesta
Član 12

(1) Poslodavac popunjava slobodna radna mesta zaključenjem ugovora o radu sa licem koje odabere. Slobodno radno mesto je radno mesto za koje je broj izvršilaca manji od onog predviđenog Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta.

(2) Poslodavac je dužan da slobodna radna mesta oglasi javnim konkursom.

(3) Oglas za zapošljavanje mora sadržati bar sledeće podatke:
- naziv radnog mesta i opis poslova za čije se obavljanje angažuje radnik;
- nivo, vrstu i područje kvalifikacija;
- broj izvršilaca koji se traže;
- vrstu radnog odnosa;
- posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa;
- mesto rada;
- period na koji će biti zaključen ugovor o radu;
- radno vreme.

(4) Poslodavac ne sme postavljati diskriminatorne uslove, kao ni uslove koji nisu u skladu sa prirodom poslova za koje se traže izvršioci.

Postupak izbora kandidata za zaposlenje
Član 13

(1) Nakon isteka vremena oglašavanja slobodnih radnih mesta, poslodavac sprovodi postupak izbora, u skladu sa opštim aktom kojim je regulisano ovo pitanje.

(2) Kandidat za zaposlenje je dužan da poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na radnom mestu za koje zasniva radni odnos, utvrđenih pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta.

(3) Poslodavac ne može od kandidata da zahteva podatke o bračnom statusu, porodičnim dužnostima i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova na radnom mestu za koje zasniva radni odnos.

(4) Poslodavac ne može od kandidata da zahteva vršenje testa trudnoće ili dostavljanje potvrde o tom testu, osim ako se radi o radnim mestima na kojem, prema izvršenoj proceni rizika, ne smeju da rade trudnice, žene koje su se nedavno porodile ili žene koje doje.

(5) Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu od strane kandidata. Svaka takva izjava data u trenutku ili pre zaključenja ugovora o radu, ništava je i ne proizvodi dejstva.

Obrazloženje:
Materija u ovom odeljku nije deo važećeg Zakona o radu, osim odredbi člana 13. koje su sadržane u članu 26. Zakona o radu. Zakon o radu ne sadrži druge odredbe o postupku zasnivanja radnog odnosa. One su međutim neophodne kako bi se otklonile nedoumice koje su se pojavljivale u praksi, kao i razjasnila pojedina zakonska rešenja.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU i drugim međunarodnim instrumentima:
U ovim odredbama izvršeno je usklađivanje sa Direktivom Saveta broj 2000/78/EZ od 27. novembra 2000. godine o uspostavljanju opšteg okvira za jednako postupanje prilikom zapošljavanja i na radu, kao i sa Konvencijom br. 183 o zaštiti materinstva Međunarodne organizacije rada i Revidiranom evropskom socijalnom poveljom.

2. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Opšti i posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa
Član 14

(1) Opšti uslov za zasnivanje radnog odnosa je navršenih 15 godina života.

(2) Posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa utvrđuju se zakonom i/ili opštim aktom poslodavca.

(3) Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta mora da sadrži najmanje naziv i opis radnih mesta, vrstu, nivo i područje kvalifikacija, broj izvršilaca na određenom radnom mestu i posebne uslove za rad na tim poslovima.

Radni odnos sa detetom
Član 15

(1) Zabranjeno je zasnivanje radnog odnosa s detetom mlađim od 15 godina, i sa detetom starijim od 15 a mlađim od 18 godina koje je na obaveznom školovanju.

(2) Radni odnos sa detetom sa navršenih 15 godina života može da se zasnuje uz pisanu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo fizičko i psihičko zdravlje, moralni i društveni razvoj i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom.

(3) Lice iz stava 2. može da zasnuje radni odnos samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da je sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo fizičko i psihičko zdravlje.

(4) Poslodavac je dužan da organizuje periodične provere sposobnosti deteta za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos iz stava 3. ovog člana, i to najkasnije u periodu od šest meseci od prethodnog takvog postupka.

(5) Troškove lekarskog pregleda za lica iz stava 2. ovog člana koja su na evidenciji nezaposlenih koju vodi republička organizacija nadležna za zapošljavanje – snosi ta organizacija.

(6) Troškove lekarskog pregleda za lica iz stava 4. ovog člana snosi poslodavac.

Radni odnos sa osobama sa invaliditetom
Član 16

(1) Osoba sa invaliditetom zasniva radni odnos pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

(2) Zabranjeno je vršiti diskriminaciju u zapošljavanju zbog invaliditeta prema osobi sa invaliditetom koja traži zaposlenje i prema pratiocu osobe sa invaliditetom koja traži zaposlenje, u skladu sa zakonom.

Radni odnos sa strancem
Član 17

(1) Strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnuje radni odnos pod uslovima utvrđenim ovim zakonom i posebnim zakonom.

(2) Poslodavac je dužan da obavesti radnike, kada god je to moguće, na njihovom jeziku ili na jeziku koji razumeju, o prirodi ponuđenog posla i uslovima zaposlenja.

Obrazloženje:
Materija u ovom odeljku sadržana je u članovima 24. – 25. i 27. – 29. važećeg Zakona o radu.
Uslovi za zasnivanje radnog odnosa podeljeni su kao i do sada na opšti, posebne i specijalne uslove, koji važe za maloletne radnike, osobe sa invaliditetom i strance. U odnosu na aktuelno rešenje, promenjen je redosled članova radi logičnijeg i preglednijeg regulisanja pojedinih pitanja. U delu koji se odnosi na obavezu donošenja Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova, promenjena je odredba da Pravilnik ne mora da sadrži broj izvršilaca. Budući da je broj izvršilaca ključno odrediti kako ne bi dolazilo do zloupotreba kratkoročnog angažovanja lica na poslovima na kojima postoji permanentna potreba za izvršiocima, čini se da je neophodno ograničiti poslodavca ovom obavezom. U delu koji se odnosi na lekarski pregled deteta kako bi se utvrdila sposobnost za obavljanje poslova na kojima će raditi, novina je dužnost poslodavca da o svom trošku organizuje periodične lekarske preglede, kako bi se sprečile situacije koje se dešavaju u praksi – da se ne konstatuje na vreme da inicijalni pregled nije izvršen temeljno ili nije mogao da predvidi sve okolnosti rada deteta, usled čega dolazi do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja.

Termin „vrsta, nivo i područje kvalifikacija“ usklađena je sa Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije (Službeni glasnik RS, br. 27/2018).
Termin „dete“ usklađen je sa konvencijom Međunarodne organizacije rada 182 i Konvencijom o pravima deteta, u kojima se pod detetom podrazumevaju osobe mlađe od 18 godina.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Izvršeno je usklađivanje sa Direktivom (EU) 2019/1152 Evropskog parlamenta i Saveta od 20.6.2019. o transparentnim i predvidivim uslovima rada u Evropskoj uniji.

3. Ugovor o radu

Zaključenje ugovora o radu
Član 18

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu zaključuju radnik i poslodavac.

(3) Poslodavac koji je raspisao javni konkurs za popunu određenog radnog mesta ne može da ponudi kandidatu za posao drugu vrstu ugovora o radu, u odnosu na onu koja je navedena u konkursu.

(4) Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu radnik i poslodavac. Sadržinu ugovora o radu sporazumno uređuju radnik i poslodavac, u skladu sa zakonom.

(5) Ugovor o radu zaključuje se u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje radniku, a dva zadržava poslodavac.

(6) Ugovor o radu u ime i za račun poslodavca zaključuje nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koje oni ovlaste.

Trajanje ugovora o radu
Član 19

(1) Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme.

(2) Ugovor o radu u kome nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vreme.

Vreme zaključenja i forma ugovora o radu
Član 20

(1) Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja radnika na rad, u pisanom obliku.

(2) Ako poslodavac sa radnikom ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, smatra se da je radnik zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.

Obavezni elementi ugovora o radu
Član 21

(1) Ugovor o radu sadrži:

1) naziv i sedište poslodavca;

2) lično ime radnika, mesto prebivališta, odnosno boravišta radnika;

3) vrstu, nivo i područje kvalifikacija radnika, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;

4) naziv radnog mesta i opis njime obuhvaćenih poslova koje radnik treba da obavlja;

5) mesto rada;

6) vrstu radnog odnosa;

7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme i objektivni razlog za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;

8) dan početka rada;

9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);

10) novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu;

11) elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja radnika;

12) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja radnik ima pravo;

13) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena;

14) dužinu trajanja godišnjeg odmora i plaćenog odsustva;

15) dužinu otkaznog roka, u slučaju kada ugovor o radu otkazuje radnik;

16) informaciju koji kolektivni ugovori se odnose na uslove rada radnika;

17) informaciju o obradi podataka o ličnosti radnika, u skladu sa ovim i posebnim zakonom.

(2) U slučaju da tekst ugovora o radu ne sadrži sve navedene elemente ili oni nisu na odgovarajući način predstavljeni tako da nije jasno koliki obim prava pripada radniku, ugovor o radu se ima dopuniti u skladu sa ovim zakonom i opštim aktom kod poslodavca.

(3) Dopuna ugovora o radu iz stava 2. ovog člana vrši se aneksom ugovora o radu, u skladu sa ovim zakonom.

(4) Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta kod poslodavca.

Obaveza čuvanja ugovora o radu na mestu rada
Član 22

(1) Poslodavac je dužan da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa ovim zakonom ili njihovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde radnik obavlja posao.

(2) Poslodavac je dužan da na osnovu ugovora o radu zaključenog u skladu sa ovim zakonom podnese jedinstvenu prijavu na obavezno socijalno osiguranje u roku propisanom zakonom kojim se uređuje Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja, a najkasnije pre stupanja radnika na rad.

Obrazloženje:
Materija u ovom odeljku sadržana je u članovima 30. – 33. i 35. važećeg Zakona o radu. U odnosu na zakonsko rešenje, dodata je odredba da radnik i poslodavac sporazumno uređuju sadržinu ugovora o radu. Iako se tako nešto podrazumeva, važno je naglasiti ovu činjenicu jer je u praksi opšteprisutno da se ugovori o radu nude potencijalnim radnicima kao ugovori po pristupu, gde oni nisu u mogućnosti da izmene niti jedan predviđeni uslov rada. Ovim rešenjem se podseća da su obe strane vlasne da pregovaraju o sadržini ugovora o radu i dogovaraju uslove rada sporazumno, dok god ostaju u granicama zakona. Članom 16. je ograničen prostor za zloupotrebe koje su do sada zabeležene u praksi (nuđenje drugih, po pravilu lošijih, uslova rada i drugih poslova u odnosu na originalno oglašene). U članu 19. dodat je novi stav kako bi se otklonile nedoumice da li ugovor o radu koji ne sadrži sve podatke koje bi trebalo, proizvodi pravno dejstvo.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Tekst Zakona o radu uglavnom je usaglašen sa Direktivom Saveta 91/533/EEC od 14.10.1991. o obavezi poslodavca da informiše radnike o uslovima koji se primenjuju na ugovor o radu ili radni odnos. Deo koji se odnosi na rad van radnog odnosa usaglašen je samim prebacivanjem ugovora o radu van radnog odnosa u oblik ugovora o radu, čime se član 19. odnosi na sve radnike i poslodavce koji zaključuju bilo koji oblik ugovora o radu bez obzira na vrstu i dužinu trajanja radnog angažovanja.

4. Obaveštenje o uslovima rada i drugim relevantnim okolnostima
Član 23

(1) Poslodavac je dužan da radnika pisanim putem obavesti o poslovima koje će obavljati, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima o organizaciji rada i poslovanja kod poslodavca.

(2) Obaveštenje iz stava 1. ovog člana naročito mora da sadrži sledeće informacije:

1) podatke o ugovornim stranama i, u slučaju radnika zaposlenih preko agencije za privremeni rad, naziv i sedište korisnika, čim ono bude poznato;

2) mesto rada ili, ukoliko nema fiksnog ili glavnog mesta rada, načelo da je radnik zaposlen na različitim mestima ili da je slobodan da odredi svoje mesto rada;

3) naziv i opis radnog mesta;

4) datum početka radnog odnosa;

5) vrstu radnog odnosa ;

6) trajanje ugovora o radu na određeno vreme ili datum njegovog isteka i objektivni razlog za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;

7) dužinu trajanja i uslove probnog rada, ako je predviđen;

8) program uvođenja u posao, odnosno raspoređivanja, ako je predviđen;

9) pravo radnika na stručno osposobljavanje i usavršavanje koje organizuje poslodavac;

10) ukoliko je obrazac rada potpuno ili uglavnom predvidljiv, dužinu standardnog radnog dana ili nedelje radnika i odredbe o prekovremenom radu i naknadi za prekovremeni rad i, tamo gde je to primenljivo, odredbe o promeni radnih smena;

11) ukoliko je obrazac rada promenljiv, podatke o: načelu da je obrazac rada promenljiv, broju garantovanih plaćenih sati i zaradi i drugim primanjima za rad obavljen van garantovanih sati; referentnim satima i danima u okviru kojih radnik može biti pozvan da radi; najkraćem periodu obaveštavanja na koji radnik ima pravo pre početka radnog zadatka i roku u kojem poslodavac može otkazati ovaj zadatak ;

12) novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu;

13) elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja radnika;

14) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja radnik ima pravo, kao i način njihove isplate;

15) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena;

16) dužinu trajanja godišnjeg odmora i plaćenog odsustva ili, ukoliko trajanje odmora i odsustva nije moguće utvrditi u trenutku davanja obaveštenja, postupak za odobravanje i utvrđivanje odmora i odsustva;

17) postupak za otkaz ugovora o radu koju treba da poštuju poslodavac i radnik, uključujući i dužinu otkaznog roka ili, ukoliko dužinu ovog roka nije moguće utvrditi u trenutku davanja obaveštenja, način njegovog utvrđivanja;

18) podatke o kolektivnim ugovorima koji se odnose na uslove rada radnika;

19) iznos doprinosa za obavezno socijalno osiguranje i podatke o nazivu institucija za obavezno socijalno osiguranje koje primaju ove doprinose na ime radnog odnosa između radnika i poslodavca.

(3) Obaveštenje mora da sadrži upućivanje na propis ili opšti akt kod poslodavca koji sadrži odredbe koji regulišu svako pojedinačno pravo radnika navedeno u obaveštenju.

(4) Obaveštenje iz stava 1. ovog člana treba da bude dostavljeno na papiru ili elektronskim putem, pod uslovom da je dostupno radniku, da može biti sačuvano i odštampano i da poslodavac sačuva dokaz o slanju ili prijemu, u elektronskom obliku.

(5) Informacije iz stava 1. tačka 1) – 8) i tačka 10) – 13) treba da budu dostavljene radniku pojedinačno u obliku jednog ili više dokumenata u periodu koji počinje prvog radnog dana i traje najkasnije zaključno sa sedmim danom od početka rada, dok informacije iz ostalih tačaka stava 1. treba da budu dostavljene radniku pojedinačno u obliku jednog dokumenta u roku od jednog meseca od prvog radnog dana.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Izvršeno je usklađivanje sa Direktivom (EU) 2019/1152 Evropskog parlamenta i Saveta od 20.6.2019. o transparentnim i predvidivim uslovima rada u Evropskoj uniji.

5. Stupanje na rad
Član 24

(1) Radnik ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

(2) Ako radnik ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako se poslodavac i radnik drukčije dogovore.

(3) Izmena dana stupanja na rad moguća je zaključenjem aneksa ugovora o radu, u skladu sa zakonom.

Obrazloženje:
Materija u ovom odeljku sadržana je u članu 34. Zakona o radu i nije izmenjena u odnosu na postojeći zakonski tekst, osim što je dodata odredba u poslednjem stavu kojom se razrešava potencijalno sporno pitanje da li je dan stupanja na rad promenjen u odnosu na prvobitno utvrđeni tekst ugovora o radu.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

6. Raspoređivanje radnika
Član 25

(1) Poslodavac je dužan da radnika odmah po stupanju na rad rasporedi na radno mesto za koje je zaključio ugovor o radu, upozna sa radnom sredinom i procesom rada.

(2) Ukoliko poslodavac ne rasporedi radnika u skladu sa stavom 1. ovog člana, radnik neće odgovarati za štetu koju načini običnom ili krajnjom nepažnjom, a koja nastane kao posledica neupućenosti u sve okolnosti od značaja za obavljanje poslova na kojima je angažovan.

(3) Raspoređivanje radnika u smislu stava 1. ovog člana potrebno je izvršiti u slučajevima premeštanja radnika na drugo radno mesto ili u drugo mesto rada.

Obrazloženje:
U pitanju je nova odredba koju važeći Zakon o radu ne sadrži, a kojom se ustanovljava obaveza poslodavca da novog radnika detaljno upozna sa procesom rada i olakša mu uključivanje u isti. Ukoliko ne ispuni ovu obavezu, radnik neće odgovarati za štetu koju načini zbog toga što mu nisu bile poznate sve okolnosti od značaja za obavljanje poslova na kojima je angažovan.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

V. VRSTE UGOVORA O RADU

1. Ugovor o radu na neodređeno vreme
Član 26

(1) Ugovor o radu zaključuje se, po pravilu, na neodređeno vreme, osim u slučajevima predviđenim zakonom.

(2) Ugovor o radu u kome nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vreme.

Obrazloženje:
Ova materija je delimično regulisana članom 31. važećeg ZoR. Ovde je dodatno izvršen pokušaj jasnog preciziranja režima rada na neodređeno vreme kao osnovnog režima (stav 1.).

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

2. Ugovor o radu na određeno vreme
Član 27

(1) Ugovor o radu može samo izuzetno da se zaključi na određeno vreme u slučajevima privremene i objektivne potrebe drugačije od uobičajene poslovne aktivnosti poslodavca, značajnog i privremenog povećanja obima posla koje se nije moglo predvideti, ili potrebe zamene privremeno odsutnog radnika.

(2) Poslodavac je u obavezi da donese akt u kojem će navesti i obrazložiti razloge iz stava 1. ovog člana. Pored razloga, akt treba da sadrži nazive radnog mesta, broj izvršilaca i trajanje radnog odnosa na određeno vreme.

(3) Poslodavac sa istim radnikom sme zaključiti najviše dva uzastopna ugovora o radu na određeno vreme. Ukupno trajanje svih ugovora o radu zaključenih na određeno vreme sa istim poslodavcem ne sme biti duže od 12 meseci.

(4) Poslodavac ne može angažovati na istom radnom mestu radnika po ugovoru o radu na određeno vreme, nakon isteka roka od 12 meseci iz stava 3. ovog člana.

(5) Nakon isteka ugovora iz stava 3. ovog člana, sa radnikom se može zaključiti ugovor o radu na neodređeno vreme.

(6) Izuzetno ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi u trajanju dužem od 12 meseci:

1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog radnika, do njegovog povratka;

2) sa strancem, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;

3) sa direktorom, najduže do isteka mandata.

(7) Poslodavac može sa istim radnikom da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 2) i 3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa zakonom.

(8) Poslodavac je dužan da obezbedi radniku koji je kod njega zaposlen na osnovu ugovora o radu na određeno vreme, iste uslove rada kao i radniku koji kod njega radi na osnovu ugovora o radu na neodređeno vreme, kao i da mu omogući usavršavanje i stručno osposobljavanje pod istim uslovima kao i radnicima koji rade na osnovu ugovora o radu na neodređeno vreme.

(9) Poslodavac je dužan da blagovremeno obavesti radnike koji su kod njega zaposleni na određeno vreme o upražnjenim radnim mestima za koje se zaniva radni odnos na neodređeno vreme.

(10) Radnik koji kod poslodavca radi najmanje šest meseci po osnovu ugovora o radu na određeno vreme i kome je istekao period probnog rada, ako je on bio ugovoren, ima pravo da podnese zahtev poslodavcu kojim traži zaključivanje ugovora o radu na neodređeno vreme na koji je poslodavac dužan da odgovori u pisanom obliku u roku od mesec dana od dana prijema zahteva.

(11) Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama ovog zakona, ili ako radnik nastavi da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana nakon isteka vremena za koji je ugovor o radu zaključen, smatraće se da je ugovor zaključen na neodređeno vreme.

(12) Ugovor o radu zaključen na neodređeno vreme ne može se izmeniti tako da se njegovo trajanje ograniči na određeno vreme.

(13) Nije dozvoljeno zaključiti ugovor o radu na određeno vreme za isto ili slično radno mesto sa radnikom kojem je kod poslodavca prestao radni odnos na neodređeno vreme.

(14) U slučaju kršenja zabrane iz stava 12. ovog člana, smatraće se da je zaključen ugovor o radu na neodređeno vreme.

(15) U odnosu na sve navedene obaveze poslodavca, neće se praviti razlika između oblika ugovora o radu na određeno vreme koji su uređeni ovim i drugim zakonom.

(16) Ugovor sa zadrugarom, u smislu zakona kojim se uređuju zadruge, zaključuje se kao ugovor na određeno vreme, u skladu sa ovim zakonom.

Obrazloženje:
Ova materija je delimično regulisana članom 37. važećeg ZoR. Izmene koje su izvršene su značajne. Najpre, zadržana je identična definicija potrebe za radom na određeno vreme, budući da ona odgovara prirodi angažovanja na određeno vreme. Trajanje ugovora o radu na određeno vreme smanjeno je sa 24 na 12 meseci, jer je besmisleno govoriti o privremenoj potrebi za nečijim angažovanjem koja traje duže od godinu dana. Takođe, izuzeci su svedeni na dva slučaja koja su realno potrebna i izvesna kod poslodavca. Može se prihvatiti i rešenje prema kojem svoje mesto u zakonu zadržava i izuzetak koji se tiče angažovanja na određeno vreme starijih lica, kao što je sada regulisano članom 37. stavom 4. tačkom 5) važećeg Zakona o radu. Ubačene su definicije uporednog radnika i zabrana diskriminacije radnika na određeno vreme, kao i obaveza informisanja radnika na određeno vreme o mogućnostima prelaska na rad na neodređeno vreme. Uvedena je zabrana prelaska iz režima rada na neodređeno u rad na određeno vreme, što je danas čest oblik nezakonitog ponašanja poslodavca. Opšti režim rada na određeno vreme koji je regulisan ovim članom usaglašen je sa pravnim tekovinama Evropske unije ali i sa prirodom ovog oblika angažovanja, i jasno odražava privremenost potrebe za dodatnom radnom snagom za čijim će angažovanjem ili prestati potreba, ili će ona postati trajna. Takođe, uvedena je i novina (stav 9.) koja bi olakšala položaj radnika u praksi, u situaciji kada pokrene radni spor povodom nezakonitog uređivanja radnog odnosa na određeno vreme u okolnostima kada za tako nešto ne postoji zakonski razlog.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Izvršeno je usklađivanje u odnosu na Direktivu Saveta 1999/70/EZ od 28. juna 1999. godine o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vreme koji su zaključili ETUC, UNICE i CEEP i Direktivu (EU) broj 2019/1152 Evropskog parlamenta i Saveta od 20. juna 2019. godine o transparentnim i predvidljivim uslovima rada u Evropskoj uniji

Probni rad
Član 28

(1) Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad.

(2) Probni rad može da traje najduže tri meseca.

(3) U slučaju ugovora o radu na određeno vreme trajanje probnog rada određuje se srazmerno trajanju ugovora o radu, i to do mesec dana probnog rada za ugovore o radu na određeno vreme u trajanju od tri do šest meseci.

(4) Ukoliko je zaključen ugovor o radu na određeno vreme u trajanju do tri meseca, ne može se ugovoriti probni rad.

(5) Pre isteka perioda za koji je ugovoren probni rad, poslodavac ili radnik može da otkaže ugovor o radu bez prethodnog upozorenja, sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.

(6) Radniku koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

(7) Poslodavac je dužan da prati i vrednuje rad radnika u toku probnog rada i da mu po isteku probnog rada, ili u slučaju otkaza ugovora pre isteka probnog rada iz stava 5. ovog člana, dostavi rezultate vrednovanja.

Obrazloženje:
Ova materija je regulisana članom 36. važećeg ZoR, koji je naknadno unapređen.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

Pripravnički rad
Član 29

(1) Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spreme, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(2) Odredba stava 1. ovog člana odnosi se i na lice koje je radilo kraće od vremena utvrđenog za pripravnički staž u stepenu stručne spreme koja je uslov za rad na tim poslovima.

(3) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti propisan opštim aktom poslodavca ili određen ugovorom o radu.

(4) Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

(5) Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom ili uređeno pravilnikom o radu.

(6) Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može otkazati ugovor o radu.

(7) Za vreme pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na zaradu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

(8) Pripravnik ima pravo na zaradu najmanje u visini 80% osnovne zarade za radno mesto za koje je zaključio ugovor o radu, kao i na naknadu troškova i druga primanja, u skladu sa kolektivnim ugovorom, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

Obrazloženje:
Ova materija je regulisana članovima 47. i 109. važećeg ZoR, koji su preneti uz izmene u terminologiji.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

Stručno osposobljavanje i usavršavanje
Član 30

(1) Ugovor o radu radi stručnog osposobljavanja može da se zaključi, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci.

(2) Ugovor o radu radi stručnog usavršavanja može da se zaključi, radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno obavljanja specijalizacije, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije, u skladu sa posebnim propisom.

(3) Za vreme trajanja ugovora iz stavova 1. i 2. ovog člana, radnik ima pravo na zaradu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

(4) Radnik ima pravo na zaradu najmanje u visini 80% osnovne zarade za poslove za koje je zaključio ugovor o radu, kao i na naknadu troškova i druga primanja, u skladu sa kolektivnim ugovorom, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

Obrazloženje:
Ova materija je regulisana članom 201. važećeg ZoR, čiji stavovi 1. i 2. su preneti u ovaj tekst. Ostali stavovi nisu preneti budući da nisu kompatibilni sa režimom radnog odnosa. Dodati su stavovi 3. i 4. kako bi se položaj radnika izjednačio sa položajem pripravnika.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Izvršeno je usklađivanje sa Direktivom Saveta 1999/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vreme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP.

Radne prakse
Član 31

(1) Ugovor o radu radi obavljanja radne prakse može da se zaključi radi sticanja praktičnih ili profesionalnih veština u cilju unapređivanja zapošljivosti lica, na radnim mestima koja su sistematizovana kod poslodavca. Radna praksa predstavlja rad koji nije vezan za sticanje određenog stepena obrazovanja, niti

je uslov za polaganje stručnog ispita, specijalizaciju, ili za drugo formalno ostvarivanje vrste i nivoa kvalifikacija.

(2) Ugovor o radu radi obavljanja radne prakse se može zaključiti na period do šest meseci, bez mogućnosti produženja.

(3) Poslodavac je dužan da pre otpočinjanja radne prakse obavesti radnika na radnoj praksi da li postoji mogućnost zasnivanja radnog odnosa sa njim ukoliko zadovolji unapred definisane kriterijume i uslove koje postavi poslodavac.

(4) Ugovor o radu radi obavljanja radne prakse osim elemenata iz člana 21. ovog zakona, sadrži:

1) podatke o radnom iskustvu i nazivu radnog mesta lica koje je zaduženo za vođenje radne prakse (mentor);

2) kriterijume za utvrđivanje ocene uspešnog ishoda obrazovanja i način praćenja ostvarenih rezultata tokom trajanja radne prakse.

(5) Program obavljanja radne prakse, sa navođenjem praktičnih ili profesionalnih veština koje će biti rezultat obavljanja radne prakse i dužnostima mentora obavezan je dodatak uz ugovor o radu radi obavljanja radne prakse.

(6) Poslodavac koji ima do pet radnika, može da organizuje radnu praksu za jedno lice, poslodavac koji ima od 6 do 10 radnika može da organizuje radnu praksu za najviše dva lica a poslodavac koji ima više od 10 radnika može da organizuje radnu praksu za broj lica koji nije veći od 20% ukupnog broja radnika.

(7) Ugovor o radu radi obavljanja radne prakse može obavljati radnik koji nije imao prethodno radno iskustvo na poslovima za koje se angažuje u okviru obavljanja radne prakse.

(8) Poslodavac je dužan da radniku na radnoj praksi obezbedi mentora. Mentor je lice koje poseduje radno iskustvo za zanimanje za koje se lice na radnoj praksi obučava, u trajanju od najmanje tri godine. Mentor svoje dužnosti realizuje u skladu sa programom obavljanja radne prakse.

(9) Zarada radnika na radnoj praksi ne može biti niža od 80% osnovne zarade za obavljanje poslova na radnom mestu za koje se radnik obučava, a za koje je zaključen ugovor o radu.

(10) Poslodavac je u obavezi da u roku od 30 dana od dana završene radne prakse radniku iz stava 1. dostavi potvrdu o obavljenoj radnoj praksi u kojoj se navodi period obavljanja radne prakse i praktične ili profesionalne veštine koje je radnik na radnoj praksi stekao.

(11) Poslodavac može doneti poseban pravilnik o radnim praksama, kojim će se detaljnije regulisati položaj radnika na radnim praksama.

Obrazloženje:
Ova materija nije regulisana važećim ZoR, dok se u praksi ukazala potreba da se reguliše položaj lica koja nisu mogla da se podvedu pod pripravnički radni odnos, kao ni pod stručno osposobljavanje i usavršavanje. *Pripravnički status* podrazumeva da lice koje je steklo određeni stepen, odnosno vrstu

obrazovanja (stručne spreme), po prvi put zasniva radni odnos kod poslodavca za obavljanje poslova koji se odnose na njegovo/njeno zanimanje. Pripravnički radni odnos podrazumeva mentorski rad i sticanje, odnosno usavršavanje stručnih znanja i veština, ali je suštinski njegov primarni cilj sticanje staža koji je potreban za polaganje stručnog ispita ili za kasnije samostalno obavljanje određenih poslova (bez polaganja stručnog ispita). Pripravnik je zaposleno lice koje ima isti kvalitet i obim prava kao i drugi radnici (uz mogući izuzetak visine osnovne zarade). *Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju* se može zaključiti kada postoji situacija u kojoj nema pripravničkog radnog odnosa (preciznije, uopšte ne postoji radni odnos), a lice mora da provede određeno vreme na poslovima kako bi obavilo pripravnički staž ili ispunilo uslove za polaganje stručnog ispita (osposobljavanje lica), ili kada je potrebno da stekne posebna znanja i sposobnosti, odnosno obavi specijalizaciju (usavršavanje lica). Sve ove situacije moraju biti u skladu sa posebnim zakonima ili drugim propisima koji predviđaju period stručnog osposobljavanja ili usavršavanja kao obavezu. Pripravnički radni odnos uređen je na relativno rigidan način, koji onemogućava licu koje nije steklo formalno obrazovanje, ili jeste steklo određeni stepen i vrstu formalnog obrazovanja, ali se ne usavršava u toj vrsti poslova (Zakon o radu upotrebljava izraz „zanimanje“), da učestvuje u radnim praksama radi osposobljavanja za specifična radna znanja i veštine (ili specifične poslove). Kada je reč o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, Zakon o radu definiše termine „osposobljavanja“ i „usavršavanja“ na način koji ograničava primenu ovog ugovora u radnim praksama, navodeći samo polaganje stručnog ispita, pripravnički staž ili specijalizaciju u skladu sa posebnim propisom. Nema dakle mesta za radnu praksu u smislu sticanja znanja i veština koje nisu nužno usmerene ka produbljivanju i specijalizaciji formalno stečenog obrazovanja, odnosno koje ne vode formalnom usavršavanju stepena obučenosti lica na praksi. Naprotiv, zakon jasno određuje da se ovaj ugovor može zaključiti samo kada je zakonom, odnosno posebnim propisom određen neki od prethodno navedenih uslova za dalji samostalan rad u struci.

Pored navedenih situacija, poslodavac ima mogućnost (a ponekad i obavezu) da konstantno usavršava znanja i praktične veštine radnika, kroz stručno osposobljavanje i usavršavanje. Ovaj institut radnog prava nema međutim mnogo dodira sa radnim praksama, jer su lica koja se usavršavaju u kvalitativno drugačijem položaju kod poslodavca – reč je o obrazovanju, ili usavršavanju radnika koji ne stiču svoja prva radna iskustva, već se oni ili usko specijalizuju za obavljanje nekih specifičnih poslova (nakon što su ispunili sve preduslove u smislu opšteg predznanja i ispunjenja formalnih uslova – na primer, specijalizacija medicinskog osoblja, master studije u određenoj oblasti), ili se specijalizuju za obavljanje istih poslova koje su do tada obavljali na drugačiji način (na novoj tehnologiji, u novoj podeli poslova, ili izmenjenom procesu rada). Odluka o obrazovanju (osposobljavanju, usavršavanju) je na poslodavcu i zavisi od potreba procesa rada, uvođenja novog načina i organizacije rada, ili jednostavno od procene poslodavca da su kvaliteti određenog radnika takvi da je celishodno ulagati u njegovu dugoročnu specijalizaciju.

Volontiranje, onako kako je uređeno Zakonom o volontiranju, nema nikakve formalne dodirne tačke sa radnom praksom i korišćenje statusa volontera pod izgovorom radne prakse, odnosno sticanja praktičnih radnih iskustava, može se javiti samo kao način zloupotrebe ugovora o volontiranju. Član 2. stav 1. Zakona o volontiranju: „Volontiranje, u smislu ovog zakona, jeste organizovano dobrovoljno pružanje usluge ili obavljanje aktivnosti od opšteg interesa, za opšte dobro ili za dobro drugog lica, bez isplate novčane naknade ili potraživanja druge imovinske koristi, osim ako ovim zakonom nije drukčije određeno.“ Volontiranje je dakle aktivnost koju obavlja neko lice koje želi da učini nešto dobro za svoju zajednicu, da podrži neku akciju ili inicijativu, da pomogne svojim besplatnim radom opštem dobru, nezavisno od poslova koje obavlja (u radnom odnosu ili van njega). Volontiranje nije, niti može biti, deo profesionalne i radne karijere, sticanja radnog iskustva ili radne prakse. Otuda je ceo smisao normiranja radnih praksi u Zakonu o radu, a ne u bilo kojem drugom zakonu.

Pojam radne prakse dakle izmiče svim navedenim modelima radnog angažovanja. Trenutno ne postoji pravni osnov (ugovor o radu ili ugovor o radnom angažovanju) kojim bi se uredio položaj lica koje

želi da stekne ili usavrši stručna znanja i veštine učestvovanjem u procesu rada kod poslodavca u ograničenom vremenskom periodu, a da pri tome lice koje obavlja radnu praksu nije steklo određeno formalno obrazovanje (ili jeste, ali radna praksa nije povezana sa tom činjenicom). Imajući u vidu niz specifičnih zanimanja koja se javljaju razvojem društva i dinamikom tržišta rada, tehnike i tehnologije, elektronskih komunikacija, marketinga i društvenih mreža, kao i u mnogim drugim oblastima, postoji potreba na tržištu rada za radnim profilima koje (rigidni) sistem formalnog obrazovanja ne može na vreme da prepozna – pa su samim tim postojeći modeli ugovornog odnosa tih lica sa poslodavcem nedovoljni, ili sasvim neupotrebljivi. Sve navedeno dovelo je do potrebe normiranja radnih praksi na navedeni način, kao vrste radnog odnosa na određeno vreme.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Izvršeno je usklađivanje sa Direktivom Saveta 1999/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vreme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP.

3. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom
Član 32

(1) Radni odnos može da se zasnuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vreme.

(2) Radno vreme radnika koji je zaposlen kod više poslodavaca ne može biti duže od 40 sati nedeljno.

(3) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom ima isti kvalitet i obim prava kao radnik sa punim radnim vremenom. Pojedina prava iz radnog odnosa može uživati srazmerno vremenu provedenom na radu, ukoliko za to postoje opravdani razlozi.

(4) Poslodavac je dužan da radniku koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbedi iste uslove rada kao i radniku sa punim radnim vremenom koji radi na istom ili sličnom radnom mestu i ima slična znanja i veštine.

(5) Ako kod poslodavca nema radnika iz stava 4. ovog člana, poslodavac je dužan radniku, koji je kod njega zaposlen na osnovu ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom, osigurati uslove rada uređene opštim aktom kod poslodavca, a koji su utvrđeni ili relevantni za radnika koji je zaključio ugovor o radu sa punim radnim vremenom, koji radi na istom ili sličnom radnom mestu.

(6) Poslodavac je dužan da blagovremeno obavesti radnike o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, na način i u rokovima utvrđenim kolektivnim ugovorom i opštim aktom poslodavca.

(7) Poslodavac je dužan da radnicima koji imaju zaključene ugovore o radu sa nepunim radnim vremenom omogući stručno usavršavanje i osposobljavanje pod istim uslovima kao i radnicima koji imaju zaključene ugovore o radu sa punim radnim vremenom.

(8) Poslodavac je dužan da razmotri zahtev radnika sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vreme ili za produženje radnog vremena, kao i radnika sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vreme.

(9) Radnik ima pravo da odbije zahtev poslodavca za prelazak s punog na nepuno radno vreme i obratno. Odbijanje zahteva za prelazak sa rada s punim na rad s nepunim radnim vremenom i obratno ne može predstavljati opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(10) Kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom uređuje se saradnja i informisanje sindikata o poslovima sa nepunim radnim vremenom.

(11) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vreme.

Obrazloženje:
Ova materija je regulisana članovima 39-41. važećeg ZoR, koji su preneti uz izmene koje se tiču formulisanja ostvarivanja prava i punom i srazmernom obimu, kao i odbijanja poslodavčevog zahteva za prelazak na alternativni oblik radnog vremena.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Izvršeno je usklađivanje sa Direktivom Saveta 97/81/EZ od 15. decembra 1997. godine o Okvirnom sporazumu o radu sa nepunim radnim vremenom koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC.

4. Rad van prostorija poslodavca
Član 33

(1) Opštim aktom kod poslodavca ili ugovorom o radu može se utvrditi, odnosno ugovoriti rad van prostorija poslodavca.

(2) Rad van prostorija poslodavca obuhvata rad kod kuće i rad na daljinu.

(3) Rad od kuće podrazumeva da radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca obavlja posao u svom domu ili na drugom mestu na kojem izabere da radi a koje nije radni prostor poslodavca i za to ostvaruje zaradu i realizuje proizvode ili usluge na način određen od strane poslodavca. Opremu, materijal ili druga prozvodna sredstva, kao i druga sredstva za rad, može obezbediti poslodavac ili sam radnik na način da ne postoji njegova ekonomska nezavisnost, odnosno da su ispunjeni uslovi postojanja radnog odnosa iz člana 4. stav 1. tačke 1) – 3) ovog zakona.

(4) Rad na daljinu podrazumeva da radnik radi iz prostora koji nije odredio poslodavac, a koji je pogodan za rad na njegovom radnom mestu, odnosno da radnik redovno obavlja uz upotrebu informaciono-komunikacionih tehnologija van prostorija poslodavca onaj rad koji bi mogao da pod istim uslovima obavlja i u prostorijama poslodavca.

(5) Radnik može obavljati rad i tako što će deo radnog vremena raditi u prostorijama poslodavca, a preostali deo radnog vremena kod kuće ili na daljinu, u skladu sa zakonom.

(6) Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored odredaba iz člana 21. ovog zakona, sadrži i sledeće informacije:

1) trajanje radnog vremena;

2) način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja rada od strane radnika;

3) sredstva za rad za obavljanje rada koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;

4) korišćenje i upotrebu sredstava za rad radnika i naknadu troškova za njihovu upotrebu;

5) obuku za upotrebu sredstava za rad od strane radnika koju je poslodavac dužan da obezbedi radniku;

6) način zaštite podataka koje radnik koristi i obrađuje prilikom obavljanja rada;

7) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja.

(7) Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored odredaba iz člana 21. ovog zakona, može da sadrži i sledeće informacije

1) obrazac rada, referentne dane i sate;

2) način tehničke i druge stručne podrške koju radnik može da ostvari kod poslodavca;

3) način utvrđivanja i plaćanja troškova održavanja i servisiranja opreme za rad;

4) kada radnik mora biti prisutan u prostorijama poslodavca;

5) način prelaska radnika na rad u prostorijama poslodavca;

6) uređenje drugih prava i obaveza poslodavca i radnika.

(8) Radnik i poslodavac mogu se sporazumeti da jedan period radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena, ili celo radno vreme, radnik poslove obavlja od kuće.

(9) Radnik može raditi jedan deo radnog vremena ili celo radno vreme na terenu.

(10) Vreme koje radnik iz stava 9. ovog člana provede u putu između mesta stanovanja i mesta gde se nalazi prva stranka i mesta gde se nalazi poslednja stranka koju je odredio poslodavac, računa se kao radno vreme.

(11) Osnovna zarada radnika iz stava 1. ovog člana ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade radnika koji radi na istom ili sličnom radnom mestu u prostorijama poslodavca.

(12) Nadzor poslodavca iz stava 6. tačka 2) ovog člana ne može biti takav da ugrožava privatnost radnika i da se sprovodi bez njegovog znanja.

(13) Odredbe ovog zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodeli radnog vremena, noćnom radu, odmorima i odsustvima primenjuju se i na ugovor o radu iz stava 1. ovog člana. Radnik koji radi van prostorija poslodavca nije dužan da obavlja poslove ili vrši komunikaciju sa poslodavcem van radnog vremena.

(14) Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu ugovora iz stava 1. ovog člana ne mogu se odrediti na način kojim se radniku onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom i opštim aktom kod poslodavca.

(15) Poslodavac može da ugovori poslove van svojih prostorija koji nisu opasni ili štetni po zdravlje radnika i drugih lica i ne ugrožavaju životnu sredinu.

(16) Radnik je dužan da omogući poslodavcu, kao i predstavnicima zaposlenih i ovlašćenih organa, pristup mestu rada na osnovu ugovora iz stava 1. ovog člana u cilju utvrđivanja ispunjenosti propisa u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

(17) U slučaju da radnik pretrpi štetu u toku rada van prostorija poslodavca primenjuju se pravila o odgovornosti poslodavca za štetu iz ovog zakona, naročito vodeći računa o uzročno-posledičnoj vezi između okolnosti nastanka štete i zahteva poslova koje je radnik obavljao.

Obrazloženje:
Ova materija je regulisana članovima 42. – 44. važećeg ZoR, koji su preneti u potpunosti. Dodatne odredbe tiču sa definicija rada na daljinu i rada od kuće (stavovi 3. i 4.), mešoviti režim kombinovanog rada u prostorijama i van prostorija poslodavca (stav 5.), pojašnjenja i ograničenja sistema nadzora nad radom radnika (stav 8.) i odgovornosti poslodavca za nastalu štetu u toku rada (stav 12.). Na ovaj način se pokušalo izaći u susret poslodavcima koji su tražili razgraničenje dva modela rada van prostorija poslodavca, kao i da se reše dva pitanja (nadzora i naknade štete) oko kojih postoje sporna mišljenja u praksi.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Usklađeno sa Sporazumom o radu na daljinu zaključenim 2002. godine između evropskih socijalnih partnera (Framework Agreement on Telework implemented by the members of UNICE/UEAPME, CEEP and ETUC, 2002) i Konvencijom 177 Međunarodne organizacije rada o radu od kuće.

5. Ugovor o plaćenom radu u domaćinstvu poslodavca
Član 34

(1) Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja.

(2) Ugovorom o radu iz stava 1. ovog člana može da se ugovori isplata dela zarade i u naturi.

(3) Isplatom dela zarade u naturi smatra se obezbeđivanje stanovanja i ishrane, odnosno samo obezbeđivanje stanovanja ili ishrane.

(4) Vrednost dela davanja u naturi mora se izraziti u novcu.

(5) Najmanji procenat zarade koji se obavezno obračunava i isplaćuje u novcu utvrđuje se ugovorom o radu i ne može biti niži od 50% od zarade radnika.

(6) Ako je zarada ugovorena delom u novcu, a delom u naturi, za vreme odsustva radnika sa rada uz naknadu zarade poslodavac je dužan da radniku naknadu zarade isplaćuje u novcu.

(7) Ugovor iz stava 1. ovog člana ne može da se zaključi sa supružnikom, vanbračnim partnerom, usvojiocem ili usvojenikom, krvnim srodnikom u pravoj liniji bez obzira na stepen srodstva i u pobočnoj liniji do drugog stepena srodstva i sa tazbinskim srodnikom do drugog stepena srodstva.

6. Dopunski rad
Član 35

(1) Radnik koji radi sa punim radnim vremenom kod poslodavca može da zaključi ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem, a najviše do osam sati nedeljno odnosno 180 sati godišnje.

(2) Za zaključenje ugovora iz stava 1. ovog člana nije potrebna saglasnost matičnog poslodavca, osim u slučajevima predviđenim klauzulom zabrane konkurencije koja je ugovorena u skladu sa ovim zakonom, drugim propisom i opštim aktom poslodavca.

Obrazloženje:
Ova materija je regulisana članom 202. važećeg Zakona o radu. U tekst je prenet stav 1. ovog člana, dok su ostali izostavljeni, budući da su nepotrebni jer je dopunski rad predviđen kao vrsta radnog odnosa. Dodat je stav 2. koji potvrđuje dosadašnje tumačenje o tome da nije potrebna saglasnost matičnog poslodavca za zasnivanje dopunskog radnog odnosa, osim ukoliko je ona predviđena klauzulom zabrane konkurencije koja se nalazi u ugovoru o radu koji su zaključili radnik i matični poslodavac. Uvedeno je ograničenje dopunskog rada koje je usklađeno sa rešenjem o maksimalnom broju radnih časova prekovremenog rada iz člana 67. ovog teksta.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Tekst nije potrebno uskladiti sa pravnim tekovinama EU.

VI. USTUPANJE RADNIKA

Slučajevi ustupanja radnika
Član 36

(1) Agencija za privremeno zapošljavanje (dalje: agencija) koja zasniva radni odnos sa radnikom radi njegovog ustupanja, zaključuje ugovor o radu na određeno vreme.

(2) Radnik može biti ustupljen korisniku u slučaju da postoji potreba za zaključenjem ugovora o radu na određeno vreme, u skladu sa članom 27. stavom 1. ovog zakona.

Obaveze agencije
Član 37

(1) Agencija vrši ustupanje radnika sa kojim je zaključila ugovor o radu, isključivo na osnovu i u skladu sa ugovorom o ustupanju koji je zaključila sa korisnikom.

(2) Agencija je dužna da korisniku dostavi ugovor o radu ustupljenog radnika, najkasnije na dan ustupanja radnika, a korisnik je dužan da kopiju ugovora o radu radnika čuva u prostorijama ili mestu gde radnik obavlja rad, u skladu sa ovim zakonom.

(3) Ukoliko agencija korisniku ustupi radnika sa kojim nije zaključila ugovor o radu smatraće se da je između agencije i radnika zaključen ugovor o radu na određeno vreme od 12 meseci.

(4) Ukoliko ne postoji ugovor o ustupanju radnika između agencije i korisnika, smatraće se da je radnik ustupljen na period od 12 meseci, pod uslovima koji važe za uporednog radnika.

Zabrana angažovanja ustupljenog radnika
Član 38

(1) Korisnik ne može angažovati radnika po osnovu ugovora o ustupanju:

1) radi zamene radnika kod korisnika kod koga je u toku štrajk organizovan u skladu sa zakonom;

2) na radnim mestima na kojima su bili zaposleni radnici kojima je korisnik otkazao ugovor o radu po osnovu viška radnika u skladu sa zakonom, u periodu od šest meseci nakon otkazivanja ugovora o radu, osim u slučajevima za koje je utvrđeno izuzimanje od ovog ograničenja u skladu sa zakonom;

3) na radnim mestima sa povećanim rizikom na kojima je kod korisnika uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa propisima o radu i propisima o bezbednosti i zdravlju na radu ili staž sa uvećanim trajanjem u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju;

4) na novootvorenim radnim mestima;

5) radi ustupanja radnika drugoj agenciji;

6) na radnim mestima na opštem nivou države.

ALTERNATIVA 1 ZA TAČKU 6):

6) na radnim mestima u državnim organima, organima autonomnih pokrajina, organima lokalnih samouprava i javnim službama.

ALTERNATIVA 2 ZA TAČKU 6):

6) na radnim mestima kod budžetskih korisnika, u skladu sa zakonom.

(2) Korisnik ne može posredstvom agencije angažovati dete.

(3) Broj radnika ustupljenih preko agencije ne može biti veći od 10% ukupnog broja radnika zaposlenih kod korisnika.

Ugovor o ustupanju radnika
Član 39

(1) Ugovor o ustupanju radnika između agencije i korisnika o ustupanju radnika zaključuje se u pisanoj formi.

(2) Ugovor iz stava 1. ovog člana obavezno sadrži podatke o:

1) potrebnom broju radnika koje će agencija ustupiti korisniku,

2) vremenskom periodu na koje se radnici ustupaju,

3) mestu rada ustupljenih radnika,

4) nazivu i opisu radnih mesta, za koja će radnici biti ustupljeni kao i zahteve u pogledu nivoa, vrste i područja kvalifikacija i posebnih uslova koje ustupljeni radnici treba da ispunjavaju,

5) visini novčane naknade koju će korisnik isplatiti agenciji za svakog ustupljenog radnika, po radnom satu ili u mesečnom iznosu,

6) visini novčane naknade koju će korisnik isplatiti agenciji na ime naknade zarade ustupljenom radniku za vreme odsustva sa rada po svakom od osnova odsustvovanja na koje radnik ima pravo, u skladu sa propisima kojima se kod korisnika uređuju radni odnosi;

7) visini novčane naknade koju će jedna ugovorna strana isplatiti drugoj u slučaju prevremenog raskida ugovora o ustupanju;

8) načinu i roku u kome korisnik mora agenciji dostaviti obračun za isplatu zarada ustupljenim radnicima, kao i o propisima koji se primenjuju kod obračuna zarada kod korisnika;

9) rokovima u kojima će korisnik vršiti prenos sredstava za isplatu zarada i drugih primanja na koja ustupljeni radnik ima pravo;

10) radnom vremenu, odnosno trajanju dnevnog i nedeljnog radnog vremena;

11) trajanju dnevnog, nedeljnog i godišnjeg odmora;

12) osobi koja je ovlašćena za zastupanje korisnika prema ustupljenim radnicima.

Ugovor o ustupanju radnika u slučaju upućivanja u drugu državu
Član 40

(1) Ugovor o ustupanju radnika koji agencija zaključuje sa korisnikom koji obavlja delatnost na teritoriji država članica Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora, pored obaveznih elemenata iz člana 4. ovog zakona, sadrži i:

1) podatke o propisima države članice Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora u koju je ustupljeni radnik upućen, a koji se primenjuju na radni odnos ustupljenog radnika;

2) podatke o propisima Republike Srbije koji se primenjuju na radni odnos ustupljenog radnika koji je upućen u drugu državu članicu Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora;

3) pravo ustupljenog radnika na troškove povratka u zemlju.

(2) U slučaju upućivanja ustupljenog radnika u državu članicu Evropske unije agencija mora da garantuje uslove rada koji su u toj državi određeni zakonom ili drugim propisom, ili kolektivnim ugovorima ili arbitražnim odlukama proglašenim univerzalno primenjivim ako se odnose na građevinske poslove koji podrazumevaju izgradnju, popravljanje, održavanje, prepravljanje ili rušenje zgrada, i to u pogledu:

1) maksimalnog radnog vremena i minimalnog vremena odmora;

2) minimalnog plaćenog godišnjeg odmora;

3) minimalne zarade;

4) uvećanja zarade za prekovremeni rad;

5) uslova bezbednosti i zdravlja na radu;

6) zaštitnih mera u odnosu na uslove zaposlenja trudnica ili žena koje su nedavno rodile, dece i mladih;

7) jednakog postupanja prema muškarcima i ženama i ostalih pitanja koja se odnose na zabranu diskriminacije.

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova
Član 41

Ugovor o radu koji se zaključuje na određeno vreme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku obavezno sadrži sledeće podatke:

1) naziv i sedište poslodavca (agencije);

2) lično ime radnika, mesto njegovog prebivališta, odnosno boravišta;

3) očekivano trajanje ugovora;

4) naziv i sedište korisnika;

5) mesto rada;

6) poslovi koje će ustupljeni radnik obavljati;

7) datum početka i (očekivani) datum završetka rada;

8) visina zarade, uvećanja zarade, druga primanja, rokovi za isplatu zarade;

9) radno vreme, odnosno trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena;

10) trajanje dnevnog, nedeljnog i godišnjeg odmora;

11) visina i/ili način utvrđivanja visine novčane naknade koju će agencija isplatiti radniku kome je, bez njegove krivice, otkazan ugovor o radu pre isteka roka na koji je zaključen.

Regulisanje preuzimanja radnika od strane korisnika
Član 42

(1) Odredbe ugovora o radu ili ugovora o ustupanju kojima se zabranjuje zasnivanje radnog odnosa između korisnika i radnika nakon njegovog privremenog ustupanja od strane agencije, ništave su.

(2) Ugovorom o ustupanju između agencije i korisnika mogu se utvrditi naknada ili način utvrđivanja naknade koju će korisnik isplatiti agenciji u slučaju da poslodavac korisnik želi da zaključi ugovor o radu sa radnikom upućenim od strane agencije, pre isteka perioda ustupanja, odnosno pre isteka ugovora o radu između agencije i radnika.

(3) Korisnik ne može zaključiti ugovor o radu sa licem koje je kod njega obavljalo poslove kao ustupljeni radnik, a koje je na svoj zahtev raskinulo ugovor o radu sa agencijom pre isteka roka na koji je ugovor zaključen u roku od 60 dana od dana prestanka radnog odnosa lica sa agencijom, osim ako to nije uređeno aneksom ugovora o radu ili predviđeno ugovorom o ustupanju zaključenim između agencije i korisnika.

(4) Korisnik je dužan da u slučaju nastupanja okolnosti iz stava 3. ovog člana, isplati agenciji ugovoreni iznos naknade štete za raskid ugovora između agencije i radnika.

Princip jednakog tretmana
Član 43

(1) Ustupljeni radnik za vreme privremenog obavljanja poslova kod korisnika ima pravo na jednake uslove rada kao i uporedni radnik kod korisnika, u skladu sa ovim zakonom.

(2) Jednaki uslovi rada iz stava 1. ovog člana odnose se na:

1) trajanje i raspored radnog vremena;

2) prekovremeni rad;

3) noćni rad;

4) odmor u toku rada, dnevni, nedeljni odmor i godišnji odmor;

5) odsustvo uz naknadu zarade u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu koji se primenjuje kod korisnika;

6) elemente za obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova u skladu sa ovim zakonom;

7) bezbednost i zdravlje na radu;

8) zaštitu trudnica, porodilja i dojilja;

9) zaštitu omladine;

10) zabranu diskriminacije po svim osnovima, u skladu sa zakonom.

11) jednak tretman muškaraca i žena

(3) Jednake uslove rada iz stava 2. ovog člana ustupljenom radniku obezbeđuje neposredno korisnik, a obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova iz stava 2. tačka 6) ovog člana obezbeđuje agencija.

(4) Opšti akti kod korisnika, moraju se primenjivati na privremeno ustupljene radnike na jednak način kao što se primenjuju na ostale radnike kod korisnika, u skladu sa zakonom.

Trajanje privremenog ustupanja
Član 44

(1) Na vreme i uslove ustupanja radnika za rad kod korisnika primenjuju se pravila utvrđena ovim zakonom koja se odnose na ugovor o radu na određeno vreme.

(2) Korisnik kome je ustupljen radnik ne može, po isteku perioda ustupanja u skladu sa stavom 1. ovog člana, sa istim radnikom zaključiti ugovor o radu na određeno vreme, niti može istog radnika angažovati ugovorom o ustupanju zaključenim sa drugom agencijom.

(3) Korisnik ne može angažovati drugog ustupljenog radnika na radnom mestu za koje je bio angažovan ustupljeni radnik ili radnik sa ugovorom o radu na određeno vreme.

(4) Agencija može radnika sa kojim ima zaključen ugovor o radu po kome mu je istekao period angažovanja kod jednog korisnika utvrđen u skladu sa stavom 1. ovog člana, ustupiti drugom korisniku.

Isplata zarade
Član 45

(1) Agencija vrši obračun i isplatu zarade, naknade i drugih primanja ustupljenom radniku, na osnovu ugovora o radu i evidencija dobijenih od korisnika.

(2) Agencija je dužna da ustupljenom radniku isplati ugovorenu zaradu za obavljeni rad i u slučaju kada korisnik ne dostavi agenciji podatke za obračun zarade, a na osnovu podataka dobijenih od radnika u pisanoj formi.

(3) Agencija je dužna da ustupljenom radniku isplati ugovorenu zaradu za obavljeni rad i u slučaju kada korisnik ne uplati agenciji sredstva za isplatu zarade ustupljenom radniku.

Ostale dužnosti agencije
Član 46

Agencija je dužna da:

1) omogući sve uslove za dostojanstven rad ustupljenog radnika, zaštitu od diskriminacije i nasilja i uznemiravanja na radu;

2) omogući ustupljenom radniku slobodno i nesmetano uživanje individualnih i kolektivnih prava iz radnog odnosa, na način utvrđen ovim i drugim zakonom;

3) omogući ustupljenom radniku pristup stručnom obrazovanju ili sticanju profesionalnih veština, pre njegovog upućivanja ili u periodu između upućivanja korisniku, sa ciljem povećanja njegovih mogućnosti za trajno zapošljavanje.

Naknada za izvršenu uslugu privremenog ustupanja
Član 47

Agencija ne sme od radnika koga ustupa naplatiti naknadu za njegovo ustupanje korisniku, niti naknadu u slučaju da ustupljeni radnik zasnuje radni odnos kod korisnika.

Obaveze korisnika
Član 48

(1) Ustupljeni radnik obavlja rad kod korisnika pod njegovih nadzorom i rukovodstvom i u smislu organizacije i vođenja procesa rada korisnik vrši ulogu poslodavca u smislu zakona kojim se regulišu radni odnosi.

(2) Korisnik se u odnosu na ustupljenog radnika smatra poslodavcem naročito u smislu obaveza primene ovog zakona i drugih zakona i propisa kojima su uređeni bezbednost i zdravlje na radu, zaštita radnika od diskriminacije i nasilja i uznemiravanja na radu i zaštita posebno osetljivih grupa radnika.

(3) Korisnik je dužan da, pri sklapanju ugovora o ustupanju, agenciju potpuno i istinito, u pisanoj formi, obavesti o uslovima rada uporednih radnika kod korisnika, odnosno koji rade na radnim mestima na kojima će rad obavljati ustupljeni radnik.

(4) Korisnik ima obavezu da o svom trošku, kada je to potrebno, organizuje periodični zdravstveni pregled ustupljenih radnika koji rade na poslovima za čije obavljanje je potrebna posebna zdravstvena sposobnost.

(5) U slučaju povrede na radu ustupljenog radnika smatraće se da je u pitanju povreda na radu radnika kod korisnika, iz čega proističe da će korisnik preuzeti sve zakonske obaveze prema radniku, utvrđene za takve okolnosti.

(6) Korisnik ima obavezu da:

1) obaveštava na oglasnoj tabli, drugom svim radnicima dostupnom mestu, ili na drugi odgovarajući način, privremeno ustupljene radnike o slobodnim radnim mestima sa ugovorom o radu na neodređeno vreme, tako da im se pruži jednaka mogućnost kao i ostalim radnicima da zaključe ugovor o radu sa korisnikom na neodređeno vreme;

2) obezbeđuje pogodnosti koje imaju radnici kod korisnika kao što su korišćenje objekata za ishranu i objekata namenjenih za decu radnika kod korisnika, kao i prevoz na rad i sa rada, pod uslovima koje imaju radnici kod korisnika;

3) omogućava radnicima koji su privremeno upućeni jednak pristup obrazovanju i stručnom usavršavanju kao i za radnike kod korisnika;

4) pruža reprezentativnim sindikatima obaveštenja o broju i razlozima angažovanja ustupljenih radnika jednom u šest meseci ili na njihov zahtev;

5) vodi evidenciju privremeno upućenih radnika, koja sadrži identifikacione podatke radnika, identifikacione podatke agencije za privremeno zapošljavanje koja je uputila radnika, datum početka i prestanka privremenog upućivanja, kao i druge evidencije predviđene zakonom;

6) obaveštava lice za bezbednost i zdravlje na radu o ustupljenim radnicima i o poslovima koje će obavljati.

Organizovanje rada
Član 49

Korisnik tokom privremenog ustupanja daje radniku radne zadatke, organizuje, rukovodi i nadzire rad radnika, daje mu za tu svrhu instrukcije, obezbeđuje uslove rada i bezbednost i zdravlje na radu na način i u obimu i kvalitetu kako to čini za radnike koji imaju zaključen ugovor o radu sa korisnikom.

Prestanak ugovora o ustupanju pre isteka roka na koji je zaključen
Član 50

(1) Agencija i korisnik mogu ugovoriti uslove pod kojima će ugovor o privremenom ustupanju prestati da važi pre isteka roka na koji je zaključen.

(2) Ugovorom iz stava 1. ovog člana se određuju prava i obaveze agencije i korisnika u slučaju prevremenog prestanka ugovora, kao i naknada koju je strana koja raskida ugovor dužna da isplati.

(3) U slučaju prevremenog prestanka ugovora o ustupanju radnika, agencija ne može otkazati ugovor o radu koji je zaključila sa ustupljenim radnikom pre isteka roka na koji je zaključen.

(4) Ustupljeni radnik kome je ugovor o radu na određeno vreme otkazan zbog prestanka važenja ugovora o ustupanju pre roka na koji je zaključen, ima pravo na naknadu za period do isteka ugovora o radu na određeno vreme.

(5) Ugovorena naknada za slučaj prevremenog prestanka važenja ugovora o radu iz stava 4. ovog člana se ugovara i ne može biti niža od osnovne zarade koju bi radnik ostvario da je ugovor o radu trajao do isteka roka na koji je zaključen.

(6) U slučaju prestanka važenja ugovora o ustupanju radnika zbog prestanka rada agencije ili oduzimanja dozvole za rad agenciji, korisnik može da preuzme ustupljene radnike na određeno ili neodređeno vreme u skladu sa zakonom.

Drugi osnovi prestanka ugovora o radu između ustupljenog radnika i agencije
Član 51

(1) Agencija može ustupljenom radniku otkazati ugovor o radu pre isteka roka na koji je zaključen ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost radnika ili njegovo ponašanje, u skladu sa odredbama ovog zakona, a na osnovu pisanog obaveštenja korisnika agenciji.

(2) U slučaju iz stava 1. ovog člana, ukoliko su otkazni razlozi vezani za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza, korisnik može, uz pisano obaveštenje, agenciji dostaviti i preporuku da se umesto otkaza ugovora o radu izrekne neka od disciplinskih mera predviđenih ovim zakonom.

(3) U slučaju da agencija izgubi dozvolu za rad, ugovori o radu sa ustupljenim radnikom prestaju da važe danom gubitka dozvole.

(4) Ukoliko korisnik ne želi da preuzme ustupljene radnike kojima je prestao ugovor o radu sa agencijom u skladu sa stavom 3. ovog člana, agencija mora naknaditi štetu radnicima u periodu i u visini utvrđenoj u skladu sa članom 50. stavovima 4. i 5. ovog zakona.

Obaveza ustupanja drugog radnika korisniku
Član 52

Agencija je dužna da korisniku ustupi drugog radnika za obavljanje istih poslova u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa ustupljenog radnika, osim ukoliko drugačije nije utvrđeno ugovorom o ustupanju radnika, u slučaju prestanka radnog odnosa ustupljenog radnika zbog:

1) sticanja prava na starosnu penziju;

2) sporazumnog prestanka ugovora o radu;

3) otkaza ugovora o radu od strane radnika;

4) smrti radnika;

5) gubitka radne sposobnosti;

6) gubitka zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova radnog mesta na kojima je angažovan kod poslodavca korisnika;

7) zabrane obavljanja određenih poslova;

8) odsustva sa rada dužeg od šest meseci zbog izdržavanja kazne zatvora;

9) odsustva sa rada zbog izricanja mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere u trajanju dužem od šest meseci;

10) otkaza od strane poslodavca iz razloga koji se odnose na radnu sposobnost ili ponašanje radnika.

Ostvarivanje kolektivnih prava ustupljenog radnika
Član 53

(1) Ustupljeni radnici ostvaruju svoja kolektivna prava kod agencije kao poslodavca, u skladu sa zakonom.

(2) Ustupljeni radnici imaju pravo na sindikalno organizovanje i delovanje u agenciji i kod poslodavca korisnika, u skladu sa zakonom.

(3) Ustupljeni radnici mogu birati i biti birani u radnički savet u agenciji i kod korisnika, u skladu sa zakonom.

(4) Ustupljeni radnici mogu učestvovati u štrajku organizovanom u agenciji i kod poslodavca korisnika, u skladu sa ovim zakonom.

(5) Ustupljeni radnici računaju se u ukupan broj radnika koji je od značaja za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca, za potreba osnivanja radničkog saveta, kao i za donošenje odluke o štrajku.

(6) Korisnik je dužan da u skladu sa članom 48. stav 6. tačka 4) ovog zakona obaveštava sindikat o broju radnika koje je angažovao preko agencije, kao i o razlozima i planiranom trajanju njihovog angažovanja, u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom.

(7) Reprezentativni sindikat organizovan kod korisnika može, prilikom vođenja kolektivnih pregovora radi zaključenja kolektivnog ugovora kod poslodavca, informisati ustupljene radnike o toku pregovora i njihovom ishodu.

Sloboda udruživanja agencija
Član 54

(1) Agencije mogu osnovati udruženja radi ostvarivanja i zaštite svojih interesa u okviru funkcionisanja tržišta rada.

(2) Agencije organizovane u smislu stava 1. ovog člana deluju putem socijalnog dijaloga, a naročito učešćem u radu bipartitnih i tripartitnih tela na odgovarajućim nivoima, kao i ostvarivanjem drugih prava u skladu sa zakonom.

(3) Na udruženja osnovana u smislu stavova 1. i 2. ovog člana shodno se primenjuju odredbe o udruženjima poslodavaca utvrđene zakonom kojim se uređuju radni odnosi.

(4) Udruženja agencija koja imaju svojstvo reprezentativnosti ostvaruju prava u smislu stava 2. ovog člana.

(5) Agencije se mogu udruživati u strukovna udruženja radi organizovanja i delovanja u okviru komorskog sistema.

Status i delatnost agencija za privremeno zapošljavanje
Član 55

(1) Ministarstvo nadležno za poslove rada (u daljem tekstu: ministarstvo), na zahtev privrednog društva ili preduzetnika registrovanog u registru privrednih subjekata u skladu sa zakonom, izdaje dozvolu za rad agencije (u daljem tekstu: dozvola), pod sledećim uslovima:

1) da zakonski zastupnik privrednog društva ili preduzetnik, odnosno zaposleni koji je ovlašćen da zaključuje ugovore iz članova 39. i 41. ovog zakona ispunjava uslove u pogledu stručne osposobljenosti;

2) da privredno društvo ili preduzetnik ispunjava prostorne i tehničke uslove za rad;

3) da privredno društvo poseduje osnovni kapital u minimalnom iznosu od 10.000.000 dinara, a da preduzetnik priloži potvrdu o izdatoj bankarskoj garanciji u minimalnom iznosu od 10.000.000 dinara.

(2) Privredno društvo i preduzetnik dužni su da, u roku od osam dana od dana prijema dozvole, podnesu prijavu za upis delatnosti (78.20 Delatnost agencija za privremeno zapošljavanje) ili ostalog ustupanja ljudskih resursa (78.30 Ostalo ustupanje ljudskih resursa) i poslovnog imena u kom će kao predmet poslovanja biti navedeno „Agencija za privremeno zapošljavanje”, u skladu sa zakonom kojim se uređuje registracija privrednih subjekata.

(3) Privredno društvo i preduzetnik ne mogu da obavljaju delatnost iz stava 2. ovog člana pre upisa te delatnosti u skladu sa zakonom, niti mogu da imaju upisanu delatnost iz stava 2. ovog člana bez prethodno izdate dozvole.

(4) Fizičko lice, koje je pravnosnažnom presudom osuđeno za krivično delo iz grupe krivičnih dela protiv prava po osnovu rada, za krivična dela primanja i davanja mita, za krivična dela pronevere, za koje je izrečena bezuslovna kazna zatvora u trajanju od najmanje šest meseci ne može osnovati agenciju, biti član i zakonski zastupnik agencije.

(5) Agencija kojoj je oduzeta dozvola, ne može obavljati delatnost iz stava 2. ovog člana u roku od tri godine od dana oduzimanja dozvole.

(6) Agenciji za koju je aktom nadležnog inspekcijskog organa u postupku nadzora utvrđeno da bez dozvole obavlja poslove ustupanja ne može se izdati dozvola u roku od tri godine od dana donošenja akta nadležnog inspekcijskog organa.

(7) Nadzor u postupku utvrđivanja ispunjenosti uslova za rad Agencija vrši inspekcija rada.

(8) Ministar propisuje prostorne i tehničke uslove za rad Agencije, uslove stručne osposobljenosti lica, program, sadržinu, način polaganja stručnog ispita za rad agencija za privremeno zapošljavanje i visinu naknade za rad članova Komisije.

(9) Dozvola se izdaje na period od pet godina.

(10) Dozvola se može produžiti na način i pod uslovima pod kojima se izdaje, s tim da se zahtev za produženje dozvole mora podneti najkasnije 30 dana pre isteka roka važenja dozvole.

(11) Za izdavanje i produženje dozvole, kao i za promenu sedišta agencije, plaća se republička administrativna taksa u skladu sa zakonom kojim se propisuju republičke administrativne takse.

(12) Ministarstvo vodi evidenciju koja sadrži:

1) podatke o agencijama (naziv, sedište, matični broj i PIB);

2) broj i datum donošenja rešenja o izdavanju, produženju, oduzimanju i prestanku važenja dozvole, kao i datum početka važenja i prestanka važenja dozvole;

3) druge podatke od značaja za vođenje evidencije o agencijama.

(13) Agencija kojoj je izdata dozvola dužna je da pismeno obavesti Ministarstvo o promenama koje su od uticaja za obavljanje poslova ustupanja radnika u roku od osam dana od dana nastanka promene.

(14) Dozvola se oduzima Agenciji:

1) ako prestane da ispunjava uslove iz stava 1. ovog člana;

2) ako nastupi slučaj iz stava 4. ovog člana;

3) ako je u roku od godinu dana utvrđena prekršajna odgovornost agencije, po više osnova ili u iznosu koji prelazi dupli iznos maksimalno propisane kazne, a inspekcija rada oceni da agencija time očigledno narušava prava ustupljenih radnika, odnosno kontinuirano krši odredbe ovog zakona.

(15) Ministarstvo donosi rešenje o oduzimanju dozvole, po predlogu nadležnog organa, odnosno organizacije ili po službenoj dužnosti, ako su ispunjeni uslovi iz stava 16. ovog člana ili drugi uslovi u skladu sa zakonom.

(16) Agencija kojoj je Dozvola oduzeta ne može obavljati poslove ustupanja radnika, odnosno ne može da zaključi nove ugovore o radu radi ustupanja radnika korisniku.

(17) Agenciji kojoj je dozvola oduzeta iz razloga predviđenih u stavu 16. tač. 2) i 3) ovog člana, može se ponovo izdati protekom roka od tri godine od dana oduzimanja prethodne dozvole.

(18) Dozvola prestaje da važi:

1) istekom roka važenja dozvole;

2) na osnovu zahteva agencije za prestanak važenja dozvole;

3) brisanjem privrednog društva, odnosno preduzetnika koji obavlja poslove ustupanja radnika iz registra nadležnog organa.

(19) Zahtev za prestanak važenja dozvole, agencija može da podnese ako pruži dokaz da je ustupljenim radnicima isplatila zarade, naknade zarade i naknade troškova.

(20) Na postupak izdavanja, oduzimanja i prestanka važenja dozvole i vođenja evidencija primenjuju se odredbe zakona kojim se uređuje upravni postupak.

(21) Bliže uslove i način izdavanja, oduzimanja i prestanka važenja dozvole propisuje ministar nadležan za poslove rada (u daljem tekstu: ministar).

(22) Ministarstvo može privremeno obustaviti obavljanje delatnosti agencije, ukoliko agencija ne ispunjava propisane tehničke i prostorne uslove za obavljanje delatnosti, a do ispunjenja propisanih uslova.

Odnos sa zakonom o zapošljavanju osoba sa invaliditetom
Član 56

(1) Pri proceni ispunjenosti dužnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom utvrđenih posebnim propisom, u broj radnika u agenciji neće se uračunavati ustupljeni radnici.

(2) Ustupljeni radnici će se računati kao radnici kod korisnika, pri utvrđivanju ukupnog broja radnika radi ispunjenja obaveza iz stava 1. ovog člana.

Obrazloženje:
U odnosu na važeći Zakon o agencijskom zapošljavanju, izvršene su značajne izmene u tekstu. Preuzeta su ona rešenja koja su dovoljno kvalitetna i omogućavaju funkcionalnu primenu zakona i efikasnu zaštitu prava radnika. U članu 38. uvedena su ograničenja u skladu sa tumačenjem člana 4. Direktive 2008/104 koja su podložna izmenama u skladu sa dijalogom socijalnih partnera (osim stava 1. tačke 1) koje je Direktivom određeno kao imperativno).

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU i drugim međunarodnim instrumentima:
Izvršeno je usklađivanje sa Direktivom Evropskog parlamenta i Saveta broj 2008/104/EZ od 19. novembra 2008. godine o privremenom radu preko agencija i Konvencijom 181 MOR o privatnim agencijama za zapošljavanje.

TREĆI DEO

VII. INDIVIDUALNA PRAVA RADNIKA

1. Pravo na zaštitu od diskriminacije

Zabrana diskriminacije
Član 57

(1) Zabranjeni su neposredna i posredna diskriminacija, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje lica koja traže zaposlenje, kao i radnika, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invaliditet, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične dužnosti, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima, ili neko drugo lično svojstvo.

(2) Radnik ima pravo na zaštitu od svakog diskriminatornog postupka poslodavca i drugog radnika, u skladu sa posebnim zakonom.

Zaštita radnika u svojstvu predstavnika radnika i članova sindikata
Član 58

(1) Poslodavac ne može da otkaže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj radnika zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika radnika, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

(2) Poslodavac ne može da otkaže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika radnika za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako predstavnik radnika postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(3) Predstavnik radnika u smislu stava 2. ovog člana je:

1) ovlašćeni sindikalni predstavnik;

2) sindikalni predstavnik;

3) član i zamenik člana radničkog saveta;

4) predstavnik radnika u organima poslodavca;

5) predstavnik radnika za bezbednost i zdravlje na radu.

(4) Poslodavac ne može da otkaže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj člana štrajkačkog odbora za vreme trajanja štrajka i godinu dana po prestanku štrajka, ako član štrajkačkog odbora postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(5) Stavljanje u nepovoljan položaj iz stavova 2. i 4. ovog člana podrazumeva naročito:

1) raspoređivanje na druga, manje plaćena radna mesta;

2) raspoređivanje u drugi organizacioni deo kod poslodavca, ako bi to onemogućilo ili otežalo obavljanje funkcije predstavnika radnika, odnosno člana štrajkačkog odbora;

3) upućivanje na rad kod drugog poslodavca, bez saglasnosti predstavnika radnika, odnosno člana štrajkačkog odbora;

4) proglašenje viškom radnika;

5) druge promene radnopravnog položaja predstavnika radnika, odnosno člana štrajkačkog odbora, koje onemogućavaju, odnosno otežavaju ili bi mogle da onemoguće, odnosno otežaju obavljanje funkcije predstavnika radnika.

(6) Zaštitu u smislu stavova 2. i 5. ovog člana uživa svaki ovlašćeni sindikalni predstavnik, a broj sindikalnih predstavnika koji uživaju zaštitu utvrđuje se kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom.

(7) Ako kolektivnim ugovorom, odnosno sindikalnim sporazumom nije utvrđen broj sindikalnih predstavnika koji uživaju zaštitu u smislu stavova 2. i 5. ovog člana, zaštitu uživa svaki sindikalni predstavnik.

(8) Teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj radnika, odnosno predstavnika radnika, odnosno člana štrajkačkog odbora nije posledica statusa ili aktivnosti iz stava 1. – 4. ovog člana je na poslodavcu.

Obrazloženje:
U odnosu na postojeće rešenje u Zakonu o radu koje je sadržano u članovima 18-23. prenete su, uz nužne terminološke izmene, odredbe o opštoj zabrani diskriminacije i definicije pojedinih oblika diskriminisanja. Sve ostale odredbe, koje su stvarale nedoumice i paralelizam sistema zaštite prava radnika, izostavljene su. Ovo je jako značajno zbog činjenice da sudije moraju da shvate da se primena Zakona o zabrani diskriminacije od njih očekuje u svakoj prilici kada je reč o diskriminaciji koju vrši poslodavac, što u dosadašnoj praksi nije bio slučaj (primenjivao se samo Zakon o radu, odnosno postojala je selektivna primena Zakona o zabrani diskriminacije a da se nije znalo koji zakon ima prednost u primeni, kao ni kakav je odnos dva zakona – da li je jedan isključuje drugi).
Dodat je član koji se odnosi na zabranu diskriminacije predstavnika radnika i članova sindikata, u skladu sa zabeleženom negativnom praksom poslodavaca.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Usklađivanje sa Direktivom Saveta broj 2000/78/EZ od 27. novembra 2000. godine o uspostavljanju opšteg okvira za jednako postupanje prilikom zapošljavanja i na radu, kao i Direktivom broj 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (sa izmenama) izvršene su u smislu usklađivanja definicija oblika diskriminisanja. Ostalo usklađivanje je izvršeno u Zakonu o zabrani diskriminacije.

2. Pravo na zaštitu od nasilja i uznemiravanja na radu

Zabrana nasilja i uznemiravanja i zloupotrebe prava na zaštitu od nasilja i uznemiravanja na radu
Član 59

Zabranjen je bilo koji vid nasilja, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom (u daljem tekstu: nasilje i uznemiravanje), kao i zloupotreba prava na zaštitu od nasilja i uznemiravanja.

Pojam nasilja i uznemiravanja
Član 60

(1) Nasilje i uznemiravanje čine neprihvatljiva ponašanja i prakse, ili pretnja od istih, bez obzira da li su jednokratna ili se ponavljaju, koja za cilj imaju, rezultiraju ili će verovatno rezultirati fizičkom, psihološkom, seksualnom ili ekonomskom štetom, i koja uključuju i rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje.

(2) Rodno nasilje i uznemiravanje označava nasilje i uznemiravanje određenih lica zbog njihovog pola ili roda, ili koja disproporcionalno pogađaju lica određenog pola ili roda i podrazumeva seksualno uznemiravanje.

(3) Nasilje na radu je svako ponašanje fizičke, psihičke ili seksualne prirode koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Nasilje i uznemiravanje može biti jednokratno ili ponovljeno postupanje u odnosu između radnika, ili u odnosu između radnika i poslodavca, ili u odnosu između radnika i trećih lica s kojima on dolazi u kontakt prilikom obavljanja svojih poslova.

(5) Nasilje i uznemiravanje jeste i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanja iz stavova 1. – 3. ovog člana.

(6) Izvršiocem nasilja i uznemiravanja smatra se poslodavac sa svojstvom fizičkog lica ili odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, radnik ili grupa radnika kod poslodavca koji vrše nasilje i uznemiravanje.

(7) Izvršiocem nasilja i uznemiravanja smatra se i poslodavac sa svojstvom fizičkog lica ili odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, radnik ili grupa radnika kod poslodavca koji vrše nasilje i uznemiravanje, ako je nasilje i uznemiravanje izvršeno nad radnikom ili radnicima koji nisu zaposleni kod istog poslodavca ali su vremenski, prostorno ili organizaciono povezani sa vršenjem procesa rada kod tog poslodavca kao i učenicima i studentima koji su kod poslodavca na praksi, te osobama koje za vreme izdržavanja kazne zatvora ili vaspitne mere obavljaju određene poslove.

(8) Nasilje i uznemiravanje može se izvršiti:

1) na radnom mestu, uključujući sve javne i privatne prostore kod poslodavca;

2) na mestima na kojima radnik koristi odmor u toku dnevnog rada, druge pauze, kao i u prostorima koji su povezani sa procesom rada (mesta na kojima se radnik isplaćuje, sanitarni čvorovi, garderobe, i slično);

3) tokom terenskog rada i drugih formi rada van prostorija poslodavca, putovanja vezanih za posao, obuka, događaja ili društvenih aktivnosti u organizaciji poslodavca;

4) putem komunikacija vezanih za posao, uključujući sve oblike koje omogućavaju informacione i komunikacione tehnologije koje koriste poslodavac i radnici kod poslodavca, odnosno druga lica koja učestvuju u procesu rada u skladu sa stavovima 6. i 7. ovog člana;

5) u smeštaju koji obezbeđuje poslodavac;

6) pri putovanju na mesto rada i sa mesta rada.

Radnje nasilja i uznemiravanja
Član 61

Radnjama nasilja i uznemiravanja naročito se smatraju:

1) ponašanja koja se odnose na nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja, kao što su:
(1) neopravdano i namerno onemogućavanje radnika da iznese svoje mišljenje, kao i neopravdano prekidanje radnika u govoru,
(2) ignorisanje prisustva radnika, odnosno okolnosti kada se radnik namerno i neopravdano izoluje od drugih radnika tako što se izbegava i prekida komunikacija sa njim,
(3) obraćanje uz viku, pretnju i vređanje,
(4) uznemiravanje radnika putem telefonskih poziva i drugih sredstava za komunikaciju, ako to nije u vezi sa radnim procesom i poslom koji radnik obavlja,
(5) druga istovrsna ponašanja;

2) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja dobrih međuljudskih odnosa, kao što su:
(1) neopravdana fizička izolacija radnika iz radne okoline,
(2) neopravdano oduzimanje radniku sredstava potrebnih za obavljanje poslova;
(3) neopravdano propuštanje upućivanja poziva na zajedničke sastanke,
(4) zabrana komuniciranja sa radnikom,
(5) druga istovrsna ponašanja;

3) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja ličnog ugleda radnika, kao što su:
(1) verbalno napadanje, ismejavanje, neprimeren i ponižavajući humor, ogovaranje, izmišljanje priča, širenje neistina o radniku uopšte i u vezi sa njegovim privatnim životom,
(2) zlonamerno komentarisanje ličnih karakteristika radnika,
(3) imitiranje glasa, gestova i načina kretanja radnika,
(4) ponižavanje radnika pogrdnim i degradirajućim rečima i radnjama,
(5) druga istovrsna ponašanja;

4) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja profesionalnog ugleda radnika, kao što su:
(1) neopravdane stalne kritike i omalovažavanja rezultata rada radnika,
(2) propuštanje davanja radnih zadataka radniku koje nije opravdano potrebama procesa rada,

(3) neopravdano onemogućavanje radnika da izvršava radne zadatke,

(4) učestale i neopravdane promene radnog mesta radnika,

(5) davanje ponižavajućih radnih zadataka kojih su ispod nivoa znanja i kvalifikacija,

(6) davanje neprimereno teških zadataka ili onih koji su iznad nivoa znanja i kvalifikacija;

(7) određivanje neprimerenih rokova za izvršenje radnih zadataka,

(8) česta promena radnih zadataka ili neopravdana prekidanja u radu, koja nisu uslovljena procesom rada,

(9) neopravdano prekomerno nadziranje rada, uključujući neopravdanu, neosnovanu ili prekomernu upotrebu kamera, uređaja za snimanje, softverskih programa i drugih tehničkih sredstava kojima se omogućava kontrola radnika,

(10) namerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi s poslom,

(11) manipulisanje sa sadržinom radnih ciljeva i izveštaja o oceni rada radnika,

(12) davanje radnih zadataka koji nisu u vezi sa poslovima za koje je radnik radno angažovan na zlonameran način, odnosno zloupotrebom ovlašćenja,

(13) neopravdano i namerno isključivanje radnika iz obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja radnika,

(14) druga istovrsna ponašanja;

5) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja zdravlja radnika, kao što su:

(1) neopravdane stalne pretnje (npr. raskidom radnog odnosa, odnosno otkazom ugovora o radu ili drugog ugovora) i pritisci kojima se radnik drži u stalnom strahu,

(2) pretnja da će se protiv radnika primeniti fizičko nasilje,

(3) fizičko uznemiravanje,

(4) namerno izazivanje konflikata i stresa,

(5) druga istovrsna ponašanja;

6) ponašanja koja bi se mogla smatrati rodno zasnovanim nasiljem i uznemiravanjem, kao što su:

(1) ponižavajući i neprimereni komentari i postupci seksualne prirode,

(2) pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta,

(3) navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade, pretnju ili ucenu,

(4) druga istovrsna ponašanja.

Obaveze poslodavca
Član 62

(1) Poslodavac je dužan da organizuje rad na način kojim se sprečava pojava nasilja i uznemiravanja i radnicima obezbeđuju uslovi rada u kojima neće biti izloženi nasilju i uznemiravanju od strane poslodavca, odgovornog lica ili radnika kod poslodavca, i drugih lica koja učestvuju u procesu rada kod poslodavca.

(2) Poslodavac je dužan da u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja nasilja i uznemiravanja sprovodi mere obaveštavanja i obrazovanja rukovodećih i drugih radnika o uzrocima, pojavnim oblicima i posledicama nasilja i uznemiravanja.

(3) Poslodavac je dužan da radnika, pre stupanja na rad, pisanim putem obavesti o zabrani vršenja nasilja i uznemiravanja i pravima, obavezama i odgovornostima radnika i poslodavca u vezi sa zabranom nasilja i uznemiravanja, u skladu sa ovim zakonom.

(4) Obaveštenje iz stava 2. ovog člana treba naročito da sadrži sledeće podatke:

1) da je zakonom zabranjeno i sankcionisano vršenje nasilja i uznemiravanja, kao i zloupotreba prava na zaštitu od takvog ponašanja;

2) šta se smatra nasiljem i uznemiravanjem i zloupotrebom prava na zaštitu od takvog ponašanja (pojmovi);

3) da se zaštita od nasilja i uznemiravanja ostvaruje kod poslodavca i pred nadležnim sudom;

4) da radnik koji smatra ili sumnja da je izložen nasilju i uznemiravanju, pre obraćanja sudu, može da se obrati poslodavcu i pokrene postupak zaštite dostojanstva radnika, u skladu sa ovim zakonom;

5) da će poslodavac učiniti dostupnim podatke o licima koja se mogu uključiti u postupak zaštite od nasilja i uznemiravanja, i na koji način;

6) da se ne smatra nasiljem i uznemiravanjem, niti može pokretati postupak za zaštitu od nasilja i uznemiravanja u slučaju diskriminatorskog ponašanja po bilo kom osnovu diskriminacije, koje je zabranjeno i sankcionisano posebnim zakonom i dr.;

7) da se ne smatraju nasiljem i uznemiravanjem ni: radna disciplina koja je u funkciji bolje organizacije posla; preduzete aktivnosti koje su opravdane za ostvarivanje bezbednosti i zdravlja na radu i povremene razlike u mišljenjima, problemi i konflikti u vezi sa obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako nemaju za cilj da povrede ili namerno uvrede radnika.

(5) Poslodavac je dužan da spreči svaki akt nasilja i uznemiravanja, kao i da se sam uzdrži od preduzimanja ovog akta.

(6) Poslodavac je dužan da sprovede postupak zaštite dostojanstva radnika, u skladu sa ovim zakonom.

(7) Poslodavac je dužan da radnika zaštiti od nasilja i uznemiravanja, u skladu sa ovim zakonom.

(8) Poslodavac odgovara za štetu koju odgovorno lice ili radnik vršeći nasilje i uznemiravanje prouzrokuje drugom radniku kod istog poslodavca, kao i radniku koji je zaposlen kod drugog poslodavca ali je obavljao svoje radne dužnosti u procesu rada zajedno sa radnikom koji je izvršio nasilje i uznemiravanje.

(9) Poslodavac koji je naknadio štetu koju je prouzrokovalo odgovorno lice ili radnik ima pravo da od tog lica ili radnika zahteva naknadu iznosa isplaćene štete.

3. Pravo na ograničeno radno vreme

Pojam radnog vremena i pripravnost za rad
Član 63

(1) Radno vreme je vremenski period u kome je radnik dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalozima poslodavca na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

(2) Pripravnost za rad je oblik rada u kom se radnik nalazi van mesta na kom se obavljaju njegovi poslovi, ali je dužan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove, ako se za tim ukaže potreba.

(3) Pripravnost za rad uređuje se kolektivnim ugovorom, sindikalnim sporazumom, sporazumom poslodavca i radnika i ugovorom o radu.

(4) Vreme pripravnosti uređuje se kolektivnim ugovorom, sindikalnim sporazumom ili sporazumom poslodavca i radnika, s tim što radnik ne može biti pripravan duže od 48 sati u toku kalendarskog meseca.

(5) Visina naknade za vreme pripravnosti radnika za rad uređuje se kolektivnim ugovorom, sindikalnim sporazumom ili sporazumom poslodavca i radnika, s tim što naknada po radnom satu provedenom u pripravnosti ne može biti niža od 20% osnovne zarade radnika koji je pripravan.

(6) Vreme koje radnik u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom.

Puno, nepuno i skraćeno radno vreme
Član 64

(1) Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

(2) Opštim aktom može da se utvrdi da puno radno vreme bude kraće od 40 časova nedeljno.

(3) Radnik koji radi sa punim radnim vremenom iz stava 2. ovog člana ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom iz stava 1. ovog člana.

(4) Nepuno radno vreme, u smislu ovog zakona, jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena.

(5) Radniku koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, utvrđenim zakonom ili opštim aktom, na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje radnika – skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika (poslovi sa povećanim rizikom).

(6) Skraćeno radno vreme utvrđuje se na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom.

(7) Radnik koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Raspored radnog vremena
Član 65

(1) Radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana.

(2) Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac.

(3) Radni dan traje osam časova, u skladu sa zakonom.

(4) Neradni dan u toku radne nedelje je po pravilu nedelja.

(5) Poslodavac kod koga se rad obavlja u smenama, noću ili kad priroda posla i organizacija rada to zahteva – radnu nedelju i raspored radnog vremena može da organizuje na drugi način koji ne ugrožava prava radnika na odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor, u skladu sa zakonom.

(6) Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o radnom vremenu u skladu sa članom 366. ovog zakona.

(7) Poslodavac je dužan da radniku na njegov zahtev izda potvrdu (izvod) iz evidencije radnog vremena iz stava 6. ovog člana, kao i da izdaje nedeljne potvrde radniku o izvršenom prekovremenom radu.

(8) Poslodavac je dužan da obavesti radnike o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred.

(9) Izuzetno poslodavac može da obavesti radnike o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena u kraćem roku od pet dana, ali ne kraćem od 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti.

(10) Obaveštavanje radnika o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena vrši se u formi pisanog rešenja, koje se dostavlja radniku na koga se odnosi.

(11) U slučaju da poslodavac ne poštuje obaveze o rasporedu radnog vremena i promeni rasporeda radnog vremena, radnik može odbiti da radi.

Klizno radno vreme
Član 66

(1) Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi u određenom vremenskom rasponu.

(2) Vremenski raspon iz stava 1. ovog člana može trajati najduže tri sata na početku i na završetku radnog vremena.

(3) Poslodavac donosi pisanu odluku o uvođenju kliznog radnog vremena.

Prekovremeni rad
Član 67

(1) Na zahtev poslodavca, radnik je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

(2) Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno, 15 časova u toku jednog meseca, odnosno 150 časova godišnje.

(3) Radnik ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

(4) Radniku koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa članom 64. ovog zakona ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima.

(5) Zahtev poslodavca da radnik radi prekovremeno mora biti sačinjen u vidu pisanog rešenja, koje se dostavlja radniku najkasnije 48 sati pre vremena određenog za početak prekovremenog rada, a izuzetno 24 sata pre vremena određenog za početak prekovremenog rada ako za to postoje naročito opravdani razlozi.

(6) Izuzetno, rešenje iz stava 5. ovog člana može biti izdato radniku u usmenoj formi, u kom slučaju je poslodavac dužan da radniku dostavi pisano rešenje o prekovremenom radu u roku od 48 sati od početka prekovremenog rada.

(7) Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o prekovremenom radu u skladu sa članom 366. ovog zakona.

(8) Dežurstvo u zdravstvenim ustanovama, kao prekovremeni rad, uređuje se posebnim zakonom.

Rad noću i rad u smenama
Član 68

(1) Rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 6,00 časova narednog dana smatra se radom noću.

(2) Radnik koji u toku radnog vremena provede na radu noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne radne nedelje, smatra se radnikom koji radi noću.

(3) Radno vreme radnika koji redovno radi noću ne može biti duže od osam časova u toku perioda od 24 časa.

(4) Poslodavac je dužan da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu radnika koji rad obavljaju noću.

(5) Radnik koji radi noću na radnim mestima sa povećanim rizikom ne može raditi duže od osam časova u toku bilo kog perioda od 24 časa tokom kojeg radi noću.

(6) Poslodavac je u obavezi da radniku koji radi noću omogući, pre početka rada noću i u toku obavljanja rada noću, zdravstvene preglede u skladu s propisom iz stava 11. ovog člana.

(7) Izuzetno od stava 11. ovog člana, radnik koji radi noću na poslovima sa posebnim uslovima rada u skladu sa propisima o zaštite bezbednosti i zdravlja na radu, zdravstveni pregled obavlja u skladu sa navedenim propisima.

(8) Troškove zdravstvenog pregleda iz stava 6. ovog člana snosi poslodavac.

(9) Ukoliko se zdravstvenim pregledom iz stava 6. ovog člana utvrdi da radnik koji radi noću zbog toga ima zdravstvene probleme, poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje istih poslova danju.

(10) Ukoliko poslodavac radniku iz stava 9. ovog člana ne može da obezbedi obavljanje istih poslova danju, dužan je da mu obezbedi obavljanje sličnih odgovarajućih poslova u toku dana.

(11) Ministar donosi pravilnik o sadržaju, načinu i rokovima zdravstvenih pregleda radnika koji rade noću.

(12) Rad u smenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se radnici na istim radnim mestima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja.

(13) Radnik koji radi u smenama je radnik koji kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama u toku jednog meseca, na osnovu rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smenama.

(14) Ako je rad organizovan u smenama koje uključuju noćni rad, poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da radnik ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću u toku jednog meseca.

Preraspodela radnog vremena
Član 69

(1) Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena radnicima koji rade sa punim radnim vremenom kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.

(2) Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme radnika koji radi sa punim radnim vremenom u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena radnika.

(3) Kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom može da se utvrdi da se preraspodela radnog vremena ne vezuje za kalendarsku godinu, odnosno da može trajati i duže od šest meseci, a najduže devet meseci.

(4) Radniku koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u stavovima 2. i 3. ovog člana časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

(5) U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 48 časova nedeljno.

(6) Izuzetno od stava 5. ovog člana, kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom se može predvideti da radno vreme u preraspodeli radnog vremena traje do 56 časova nedeljno pod uslovom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim na poslovima sa povećanim rizikom.

(7) Za vreme trajanja preraspodele radnog vremena radnik prima zaradu kao da radi sa punim radnim vremenom.

(8) Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

(9) Preraspodela radnog vremena ne može se vršiti na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme, u skladu sa članom 13. ovog zakona.

(10) Radnik kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od ugovorenog radnog vremena ostvareni u preraspodeli radnog vremena preračunaju u njegovo radno vreme i da ga poslodavac odjavi sa obaveznog socijalnog osiguranja po isteku tog vremena ili da mu te časove rada obračuna i isplati kao časove prekovremenog rada.

(11) Poslodavac donosi pisanu odluku o preraspodeli radnog vremena i sačinjava pisani plan preraspodele radnog vremena u skladu sa rokovima propisanim u članu 65. stavovi 11. i 12. ovog zakona.

(12) Poslodavac koji namerava da uvede preraspodelu radnog vremena dužan je da 15 dana ranije obavesti sindikat o toj nameri i da od sindikata zatraži mišljenje o predloženom planu preraspodele radnog vremena.

(13) Sindikat je dužan da se o planu preraspodele iz stava 11. ovog člana izjasni pisanim putem u roku od pet radnih dana od dana prijema plana preraspodele.

(14) O uvođenju preraspodele radnog vremena poslodavac je dužan da obavesti radnike i da im dostavi rešenje o promeni rasporeda radnog vremena, u skladu sa članom 65. ovog zakona.

Minimalna predvidljivost rada
Član 70

(1) Ukoliko su radno vreme i njegov raspored u potpunosti ili delimično nepredvidljivi, poslodavac od radnika može zahtevati da radi ukoliko mu zahtev dostavi najmanje 48 časova pre vremena kada radnik treba da započne obavljanje zadatka i ukoliko se rad obavlja u okviru referentnih sati i dana, u skladu sa članom 12. ovog zakona.

(2) Ukoliko nisu ispunjeni uslovi iz stava 1. ovog člana, radnik ima pravo da odbije zahtev poslodavca, bez posledica na prava iz ugovora o radu.

(3) Ukoliko poslodavac otkaže zahtev iz stava 1. ovog člana 24 časa ili kraće pre vremena kada radnik treba da započne obavljanje zadatka, poslodavac ima obavezu da radniku isplati zaradu i druga primanja koja mu pripadaju po osnovu radnog zadatka.

Obrazloženje:
Ova materija je trenutno regulisana članovima 50. do 63. Zakona o radu. U odnosu na važeću regulativu, izvršeno je nekoliko izmena. Ostavljena je mogućnost da se pripravnost uredi kolektivnim ugovorom, što predstavlja stimulaciju poslodavcu za kolektivno pregovaranje, u okvirima postavljenim zakonom. Kao

neradni dan u toku radne nedelje je određena nedelja, i to se ne može promeniti odlukom poslodavca. U skladu sa odredbama o uvećanoj zaradi, poslodavac može tražiti od radnika da rade nedeljom ali mora platiti višestruko uvećanu dnevnicu. Odredba o evidenciji porekovremenog rada je pojačana rešenjem o izdavanju dnevnih potvrda o prekovremenom radu. Takođe, rešenje o određivanju rasporeda radnog vremena je pojačano odredbom da radnik može da odbije rad ako poslodavac prekrši ove odredbe, bez posledica po radnopravni status, kao i da inspektor rada može da ukine rešenja koja su nezakonita – videti odredbe o nadležnostima inspektora rada. U odnosu na noćni rad, ubačena je odredba o besplatnim lekarskim pregledima radnika, u skladu sa Konvencijom 171 MOR o noćnom radu i Direktivom 2003/88/EZ, kao i odredba o premeštanju na iste poslove u dnevnim smenama, u skladu sa istom Direktivom.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU i drugim međunarodnim instrumentima:
Odredbe su usaglašene sa Direktivom Saveta broj 97/81/EZ od 15. decembra 1997. godine o Okvirnom sporazumu o radu sa nepunim radnim vremenom koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC i Direktivom Evropskog parlamenta i Saveta broj 2003/88/EZ od 4. novembra 2003. godine o određenim aspektima organizacije radnog vremena. Rešenje iz člana 12. stava 8. usklađeno je sa presudom Evropskog suda pravde u predmetu C-518/15: „Član 2 Direktive br. 2003/88 treba tumačiti na način da dežurstvo koje radnik provodi kod kuće uz dužnost da odgovori na pozive poslodavca u roku od osam minuta, ukoliko to u velikoj meri ograničava mogućnost obavljanja drugih aktivnosti, mora biti smatrano ’radnim vremenom’“ („Article 2 of Directive 2003/88 must be interpreted as meaning that stand-by time which a worker spends at home with the duty to respond to calls from his employer within 8 minutes, very significantly restricting the opportunities for other activities, must be regarded as ‘working time’.“). Rešenje iz člana 14. stavovi 6-10. usaglašeno je sa presudom Evropskog suda pravde u predmetu C-55/18, prema kojoj je poslodavac u obavezi da uvede sistem koji omogućava merenje vremena koji je svaki radnik proveo u radu: Članove 3., 5. i 6. Direktive Evropskog parlamenta i Saveta broj 2003/88/EZ od 4. novembra 2003. godine o određenim aspektima organizacije radnog vremena, u vezi sa članom 31. stav 2. Povelje o osnovnim pravima Evropske unije i član 4. stav 1, član 11. stav 3. i član 16. stav 3. Direktive Saveta broj 89/391/EEZ od 21. juna 1989. godine o uvođenju mera kojima se podstiče poboljšanje bezbednosti i zdravlja zaposlenih na radu treba tumačiti na način da isključuju primenu propisa države članice koji, u skladu sa njegovim tumačenjem u nacionalnoj sudskoj praksi, ne propisuje obavezu poslodavaca da uspostave sistem za merenje vremena tokom kojeg je svaki zaposleni radio“ (Articles 3, 5 and 6 of Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, read in the light of Article 31(2) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union, and Article 4(1), Article 11(3) and Article 16(3) of Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, must be interpreted as precluding a law of a Member State that, according to the interpretation given to it in national case-law, does not require employers to set up a system enabling the duration of time worked each day by each worker to be measured.“).
Pored toga, odredbe su usaglašene sa Konvencijom 171 MOR o noćnom radu, Konvencijom 175 MOR o radu sa nepunim radnim vremenom i Konvencijom 177 o radu od kuće.

4. Pravo na odmor

Vrste odmora
Član 71

Radnik ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor, nedeljni odmor i godišnji odmor.

Odmor u toku dnevnog rada
Član 72

(1) Radnik koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

(2) Radnik koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

(3) Radnik koji radi 10 i više časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta.

(4) Radnik koji radi s nepunim radnim vremenom kod dva ili više poslodavaca, čije ukupno dnevno radno vreme traje najmanje šest sati, pravo na odmor ostvaruje kod svakog poslodavca, srazmerno vremenuo provedenom na radu kod svakog od njih.

(5) Odmor u toku dnevnog rada ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena.

(6) Vreme odmora iz stavova 1. – 4. ovog člana uračunava se u radno vreme.

(7) Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.

(8) Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi poslodavac.

(9) Poslodavac je dužan da o odluci iz stava 8. ovog člana obavesti radnike najmanje pet dana pre izmene rasporeda korišćenja odmora u toku dnevnog rada.

Dnevni odmor
Član 73

(1) Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

(2) Radnik koji radi u režimu preraspodele radnog vremena ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 11 časova neprekidno.

Nedeljni odmor
Član 74

(1) Radnik ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme odmora iz člana 73. ovog zakona, ako zakonom nije drukčije određeno.

(2) Nedeljni odmor se po pravilu koristi nedeljom.

(3) Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahteva. Radnik ne može da radi više od 12 nedelja iz stava 2. ovog člana u toku jedne kalendarske godine, ukoliko posebnim zakonom nije drugačije određeno.

(4) Izuzetno od stava 1. ovog člana, radnik koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena ne može da koristi odmor u trajanju utvrđenom u stavu 1. ovog člana, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

(5) Ako je neophodno da radnik radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi dodatni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje, tako da ukupan odmor iznosi najmanje 48 časova neprekidno.

Pravo na pun i srazmeran godišnji odmor
Član 75

(1) Radnik ima pravo na godišnji odmor u skladu sa ovim zakonom.

(2) Radnik stiče pravo na korišćenje srazmernog dela godišnjeg odmora posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

(3) Radnik stiče pravo na pun godišnji odmor posle šest meseci neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

(4) Radnik ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada do sticanja prava na pun godišnji odmor.

(5) Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

(6) Radnik ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Dužina i način korišćenja godišnjeg odmora
Član 76

(1) U svakoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(2) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od četiri radne nedelje, odnosno 20 radnih dana, uvećava za po najmanje jedan radni dan po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, nivoa i vrste kvalifikacija i stručne spreme radnika i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom kod poslodavca odnosno ugovorom o radu.

(3) Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao pet radnih dana.

(4) Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom i odsustvo sa rada uz naknadu zarade, uključujući i odsustvo sa rada usled privremene sprečenosti za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju, ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

(5) Ako je radnik za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju – ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

(6) Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa ovim zakonom.

(7) Ako radnik koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

(8) Ako radniku prestaje radni odnos kod poslodavca, a nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, radnik ima pravo da izabere da li će pre prestanka radnog odnosa koristiti godišnji odmor, odnosno deo godišnjeg odmora kod poslodavca ili će pravo na neiskorišćeni godišnji odmor, odnosno deo godišnjeg odmora preneti kod novog poslodavca ili će, umesto korišćenja godišnjeg odmora, prihvatiti novčanu naknadu u visini utvrđenoj ovim zakonom.

(9) Poslodavac je dužan da radniku prilikom prestanka radnog odnosa izda potvrdu o neiskorišćenom broju dana godišnjeg odmora.

(10) Radnik može da koristi godišnji odmor i kod novog poslodavca, ukoliko između prestanka radnog odnosa kod prethodnog poslodavca i početka radnog odnosa kod novog poslodavca nije proteklo više od 30 dana.

(11) Radnik koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u jednoj ili više kalendarskih godina zbog odsustva sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta, ima pravo da taj odmor iskoristi u periodu od šest meseci nakon isteka odsustva.

(12) Radnik koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u jednoj ili više kalendarskih godina zbog odsustva sa rada usled privremene sprečenosti za rad, ima pravo da taj odmor iskoristi u periodu od 18 meseci od isteka prava na korišćenje godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu.

Vreme korišćenja godišnjeg odmora i rešenje o korišćenju godišnjeg odmora
Član 77

(1) U zavisnosti od potrebe posla, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodno savetovanje sa radnicima, uzimajući u obzir potrebe radnika i njihovih porodica.

(2) Poslodavac održava konsultacije o predloženom planu i rasporedu korišćenja godišnjeg odmora sa radničkim savetom, u skladu sa ovim zakonom.

(3) Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora radniku se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

(4) Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev radnika, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

(5) Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora. Radnik može u tom slučaju od poslodavca zahtevati naknadu pretrpljene štete.

(6) U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca, poslodavac može da donese rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi radnike i organizacione delove u kojima rade.

(7) Poslodavac je dužan da rešenje iz stava 3. ovog člana istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno radnicima.

(8) Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti radniku u elektronskoj formi, a na zahtev radnika poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

Novčana naknada za neiskorišćeni godišnji odmor
Član 78

Poslodavac je dužan da radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično do isteka roka iz člana 76. stav 7. ovog zakona, kao i radniku iz člana 76. stav 8. ovog zakona kome je prestao radni odnos a koji se odluči za isplatu novčane naknade umesto korišćenja godišnjeg odmora ili prenosa godišnjeg odmora kod novog poslodavca, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, prema osnovici koju predstavlja prosečna zarada ostvarena u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

5. Pravo na odsustvo
Član 79

Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade u slučajevima predviđenim ovim zakonom, kao i pravo na odsustvo sa rada bez naknade zarade.

Plaćeno odsustvo
Član 80

(1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u trajanju do pet radnih dana za negu ili pružanje podrške članu uže porodice ili članu zajedničkog domaćinstva zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Radnik ima pravo i na odsustvo sa rada u ukupnom trajanju od najmanje sedam radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju sklapanja braka, zbog hitnih porodičnih razloga u slučaju bolesti ili nesreće zbog kojih je preko potrebno trenutno prisustvo radnika, i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(2) Vreme trajanja plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(3) Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana radnik ima pravo na plaćeno odsustvo i u sledećim situacijama:

1) pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice, za svaki smrtni slučaj;

2) dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

(4) Radnik ima pravo na plaćeno odsustvo u svrhe obrazovanja odnosno stručnog osposobljavanja i usavršavanja, u skladu sa ovim zakonom, opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu, a naročito zbog:

1) obuke na svim nivoima;

2) opšteg društvenog i građanskog obrazovanja;

3) sindikalnog obrazovanja.

(5) Članovima uže porodice u smislu stavova 1. i 3. ovog člana smatraju se bračni drug i vanbračni partner, roditelji, braća, sestre, usvojilac, usvojenik, staratelj i svi ostali srodnici u pravoj liniji.

(6) Članovima zajedničkog domaćinstva radnika, u smislu stava 1. ovog člana, smatraju se lica sa kojima radnik ostvaruje zajednicu života, koja podrazumeva zajednički život i zajedničko ostvarivanje (zarađivanje) i trošenje prihoda.

(7) Poslodavac može da odobri radniku odsustvo iz stavova 1. i 3. ovog člana za srodnike koji nisu navedeni u stavu 4. ovog člana i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa radnikom, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.

(8) Radnik može da koristi pravo na plaćeno odsustvo od trenutka nastupanja okolnosti iz stavova 1. i 3. ovog člana i dužan je da o toj činjenici u najkraćem roku obavesti poslodavca, u skladu sa opštim aktom kod poslodavca.

(9) Rešenje o korišćenju plaćenog odsustva u slučaju nastupanja okolnosti iz stavova 1. i 3. ovog člana je deklaratornog karaktera i donosi se u svrhe vođenja evidencije o iskorišćenim danima plaćenog odsustva.

(10) U slučaju da nastupi okolnost iz stavova 1. i 3. ovog člana a radnik je prethodno iskoristio sve dane plaćenog odsustva na koje ima pravo u kalendarskoj godini, može da koristi pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do pet radnih dana, na način i pod uslovima predviđenim stavom 8. ovog člana.

(11) Opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo u trajanju dužem od trajanja utvrđenog, u smislu stavova 1. i 3. ovog člana, odnosno širi krug lica iz stava 5. ovog člana.

(12) Pri utvrđivanju dužine plaćenog odsustva radna nedelja računa se kao pet radnih dana.

Neplaćeno odsustvo

Član 81

(1) Poslodavac može radniku da odobri odsustvo bez naknade zarade (u daljem tekstu: neplaćeno odsustvo).

(2) Za vreme neplaćenog odsustva radniku miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom, opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Mirovanje radnog odnosa
Član 82

(1) Radniku miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu drukčije određeno, ako odsustvuje sa rada zbog:

1) odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka;

2) upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke, stručne ili prosvetno-kulturne saradnje;

3) privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca u smislu člana 315. ovog zakona;

4) izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca;

5) izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci;

6) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove u trajanju do šest meseci, a ne može mu se obezbediti obavljanje drugih poslova.

(2) Radnik kome miruju prava i obaveze iz stava 1. ovog člana ima pravo da se u roku od 15 dana od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, odnosno kod drugog poslodavca, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere - vrati na rad kod poslodavca.

(3) Prava iz stavova 1. i 2. ovog člana ima i bračni drug ili vanbračni partner radnika koji je upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva.

Obrazloženje:
Materija je regulisana članovima 64. – 79. važećeg ZoR. U odnosu na postojeća rešenja, izvršene su određene izmene.
- U delu koji reguliše pravo na odmor u toku dnevnog rada, ubačena je odredba da poslodavac mora upoznati radnike sa rasporedom korišćenja ovog odmora najmanje pet dana ranije, kako bi se izbegle

situacije da poslodavac faktički ukida odmor u toku dnevnog rada tako što radnicima ne saopštava kada mogu da ga koriste (postoje primeri iz sudske prakse povodom ovog problema).
- U delu koji reguliše pravo na nedeljni odmor, odredba koja reguliše izuzetak kada radnik ne iskoristi pravo na nedeljni odmor je precizirana, tako da bude jasno da u narednoj radnoj nedelji ima pravo na dva odmora od po 24 časa neprekidno.
- U delu koji reguliše pravo na plaćeni godišnji odmor, izvršeno je više temeljnih izmena. Vraćena su prethodna pravila o načinu sticanja prava na godišnji odmor, sticanju prava na pun godišnji odmor i načinu korišćenja srazmernog godišnjeg odmora. Ukinuta je naknada za neiskorišćeni godišnji odmor a vraćeno takozvano „prenošenje“ godišnjeg odmora sa prethodnog poslodavca na aktuelnog; Direktiva 2003/88/EZ to dozvoljava, kao i Konvencija 132 MOR (koja zapravo daje prednost prenošenju godišnjeg odmora nad plaćanjem naknade štete). Radnik koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsustva sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta – ima pravo da taj odmor iskoristi u periodu od šest meseci nakon isteka odsustva, umesto do sada do 30. juna naredne godine, jer je to rešenje dovodilo do nepravičnih situacija (roditelj je mogao ili nije mogao da koristi godišnji odmor u zavisnosti od dana početka korišćenja porodiljskog odsustva).
- U delu koji reguliše pravo na plaćeno odsustvo, izmenjeno je trajanje plaćenog odsustva i regulisane su situacije kada se u toku jedne godine stekne više razloga za korišćenje plaćenog odsustva. Izmenjena je diskriminatorna odredba o tome ko čini porodicu i kada se može koristiti odsustvo usled rođenja deteta. Takođe, precizirano je da – uprkos pojedinim mišljenjima unutar struke – pravo na plaćeno odsustvo nastupa po sili zakona, dakle automatski, uz obavezu radnika da što pre priloži dokaze o nastupanju okolnosti za plaćeno odsustvo. Rešenje poslodavca je deklaratorne prirode, i to je jedini način kako se plaćeno odsustvo može koristiti i kako je zamišljeno (zamislite da radnik čeka da sahrani člana porodice, ili da ode na porođaj deteta, dok dobije rešenje o korišćenju odsustva).
- U delu koji reguliše pravo na mirovanje radnog odnosa uz pravo bračnog druga na mirovanje uneto je i identično pravo vanbračnog partnera, u skladu sa ustavnom odredbom o jednakosti bračne i vanbračne zajednice (član 62. stav 5. Ustava Republike Srbije).
- Dodato je, analogno situaciji izdržavanja kazne zatvora ili mere bezbednosti, da radni odnos miruje u slučaju zabrane obavljanja određenih poslova do šest meseci, ukoliko se radnik ne može premestiti na druge poslove, odnosno drugo radno mesto.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU i drugim međunarodnim instrumentima:
Izvršeno je usklađivanje sa Direktivom Evropskog parlamenta i Saveta broj 2003/88/EZ od 4. novembra 2003. godine o određenim aspektima organizacije radnog vremena.
Rešenje iz člana 76. stav 12. usklađeno je sa presudom Evropskog suda pravde u predmetu C-214/10, koji je presudio da je ograničenje od 15 meseci od isteka prava na godišnji odmor u skladu sa Direktivom.
Rešenje iz člana 77. stav 1. usklađeno je sa Direktivom broj 2019/1158 Evropskog parlamenta i Saveta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i negovatelja kojom se stavlja van snage Direktiva Saveta broj 2010/18/EU.
Odredbe su u skladu sa Konvencijom 14 MOR o nedeljnom odmoru u industriji, Konvencijom 106 MOR o nedeljnom odmoru u trgovini i biroima, Konvencijom 132 MOR o plaćenom godišnjem odmoru i Konvencijom 140 MOR o plaćenom odsustvu za svrhe obrazovanja.

6. Pravo na odsustvo sa rada zbog privremene sprečenosti za rad
Član 83

(1) Privremena sprečenost za rad nastupa kada radnik usled pogoršanog zdravstvenog stanja, u slučaju nege bolesnog ili povređenog člana porodice, dobrovoljnog davanja organa ili pratnje bolesnog osiguranika, nije sposoban da obavlja radne zadatke i učestvuje u procesu rada.

(2) Radnik je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

(3) U slučaju teže bolesti, umesto radnika, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

(4) Ako radnik živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

(5) Lekar je dužan da izda potvrdu iz stava 1. ovog člana.

(6) Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvo sa rada u smislu stavova 1. i 2. ovog člana, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika, u skladu sa zakonom.

(7) Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju sporazumno propisuju ministar i ministar nadležan za poslove zdravlja.

Obrazloženje:
Ova materija uređena je članom 103. Zakona o radu. Osim usklađivanja terminologije i dodavanja stava 1. kojim je pojašnjeno šta se podrazumeva pod privremenom sprečenošću za rad, nisu izvršene druge izmene postojećeg zakonskog rešenja.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

7. Pravo na zaradu, naknadu zarade i druga primanja

Zarada i struktura zarade
Član 84

(1) Zarada je naknada koja se isplaćuje radniku za uloženi rad i stavljanje radnih sposobnosti na raspolaganje poslodavcu.

(2) Radnik ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(3) Radnicima se garantuju jednaka zarada i druga primanja za isti rad ili rad jednake vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca.

(4) Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, uz jednaku odgovornost.

(5) Odluka poslodavca ili sporazum sa radnikom koji nisu u skladu sa stavom 3. ovog člana – ništavi su.

(6) U slučaju povrede prava iz stava 3. ovog člana radnik ima pravo na naknadu štete.

(7) Zarada se isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu, najmanje jednom mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

(8) Zarada se isplaćuje samo u novcu i samo preko bankovnog računa radnika, ako zakonom nije drukčije određeno.

(9) Poslodavac ne može uticati na način kako radnik raspolaže isplaćenom zaradom niti može ograničavati slobodu radnika da raspolaže zaradom.

(10) Pod zaradom u smislu ovog zakona se smatra neto zarada, koja se mora uvećati za pripadajuće poreze i doprinose za socijalno osiguranje, u skladu sa zakonom.

(11) Zarada se sastoji od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade.

Osnovna zarada i zarada za radni učinak
Član 85

(1) Osnovna zarada određuje se na osnovu uslova, utvrđenih opštim aktom poslodavca, potrebnih za rad na radnom mestu za koje je radnik zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

(2) Radni učinak radnika određuje se u zavisnosti od obima i kvaliteta izvršenog posla i odnosa radnika prema radnim obavezama, a na osnovu standarda, normativa rada i drugih merila za utvrđivanje radnog učinka.

(3) Standardi, normativi rada i druga merila za utvrđivanje radnog učinka utvrđuju se opštim aktom. Standardi i/ili normativi rada u određenom vremenu određuju se na osnovu tehničkih, tehnoloških i organizacionih uslova rada i utroška sredstava.

(4) Radni učinak radnika ne može uticati na umanjenje njegove osnovne zarade.

(5) Poslodavac ne može da isplati zaradu po osnovu radnog učinka ukoliko prethodno nije doneo opšti akt kojim se regulišu standardi i merila radnog učinka.

(6) Opštim aktom kod poslodavca utvrđuju se elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka iz stava 1. ovog člana.

(7) Ugovorom o radu može da se utvrdi osnovna zarada u većem iznosu od osnovne zarade utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta kod poslodavca, a u skladu sa članom 84. stavom 3. ovog zakona.

Jednaka zarada žena i muškaraca
Član 86

(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku zaradu radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrednosti.

(2) U smislu stava 1. ovoga člana, dva lica različitog pola obavljaju jednak rad i rad jednake vrednosti ako:

1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uslovima ili bi mogli jedno drugo zameniti u odnosu na posao koji obavljaju;

2) je rad koji jedno od njih obavlja slične prirode radu koji obavlja drugo, a razlike između obavljenog posla i uslova pod kojima ih obavlja svako od njih nemaju značaja u odnosu na prirodu posla u celini ili se pojavljuju tako retko da ne utiču na prirodu posla u celini;

3) je rad koji jedno od njih obavlja jednake vrednosti kao rad koji obavlja drugo, uzimajući u obzir kriterijume kao što su stručna sprema, veštine, odgovornost, uslovi u kojima se rad obavlja kao i da li je rad fizičke prirode.

(3) Pod zaradom se, u smislu stava 1. ovoga člana, podrazumeva osnovna, minimalna ili garantovana zarada i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac neposredno ili posredno, u novcu ili naturi, na osnovu zakona, opšteg akta kod poslodavca, ugovora o radu, ili drugog propisa ili pravnog akta, isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

(4) Odredbe opšteg akta kod poslodavca, ugovora o radu, drugog propisa ili pravnog akta koje su protivne stavu 1. ovog člana, ništave su.

Uvećana zarada
Član 87

(1) Radnik ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu, i to:

1) za rad na dan praznika koji je neradni dan – najmanje 300% od osnovice;

2) za rad nedeljom – najmanje 300% od osnovice;

3) za rad noću – najmanje 26% od osnovice;

4) za rad u smenama – najmanje 26% od osnovice;

5) za prekovremeni rad – najmanje 26% od osnovice;

6) po osnovu vremena provedenog na radu – najmanje 0,4% od osnovice za svaku punu godinu rada (minuli rad);

7) po osnovu doprinosa radnika poslovnom uspehu poslodavca, u skladu sa opštim aktom kod poslodavca i odlukom poslodavca;

8) za terenski rad – najmanje 26% od osnovice.

(2) Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

(3) Opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima radnik ima pravo na uvećanu zaradu.

(4) Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom, opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

Minimalna zarada
Član 88

(1) Minimalna zarada u smislu ovog zakona je najniži mesečni iznos neto zarade koja se radniku isplaćuje za rad sa punim radnim vremenom.

(2) Pravo na minimalnu zaradu imaju svi radnici koji rade u Republici Srbiji, nezavisno od mesta sedišta poslodavca.

(3) Radnik koji prima minimalnu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu, na naknadu troškova i druga primanja u skladu sa zakonom.

(4) Osnovica za obračun uvećane zarade iz stava 3. ovog člana je minimalna zarada radnika.

(5) Minimalna zarada radnika koji radi sa nepunim radnim vremenom utvrđuje se i isplaćuje srazmerno ugovorenom radnom vremenu.

(6) Visinu minimalne zarade za svaku kalendarsku godinu odlukom utvrđuje Vlada Republike Srbije do 31. januara za tekuću godinu, na osnovu podataka dostavljenih od Republičkog zavoda za statistiku iz Ankete o potrošnji domaćinstva za prethodnu godinu. Iznos minimalne zarade utvrđuje se u visini potrošnje domaćinstava petog decila iz Ankete o potrošnji domaćinstva za prethodnu godinu.

(7) Iznos minimalne zarade može biti utvrđen u iznosu većem od navedenog u prethodnom stavu, na predlog Socijalno ekonomskog saveta.

(8) Minimalna zarada ne može se utvrditi u nižem iznosu od minimalne zarade utvrđene za prethodnu godinu.

(9) Odluka o visini minimalne zarade objavljuje se u „Službenom glasniku Republike Srbije“.

Garantovana zarada
Član 89

(1) U slučaju nemogućnosti poslodavca da isplati ugovorenu zaradu usled otežanog poslovanja, finansijskih poteškoća ili drugih sličnih razloga, radnik ima pravo na garantovanu zaradu.

(2) Isplatu garantovane zarade umesto ugovorene zarade poslodavac uvodi obrazloženom odlukom.

(3) Isplata garantovane zarade može trajati najduže šest meseci.

(4) Radnik koji prima garantovanu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu, na naknadu troškova i druga primanja u skladu sa zakonom.

(5) Osnovica za obračun uvećane zarade iz stava 4. ovog člana je garantovana zarada radnika.

(6) Nakon isteka šest meseci, poslodavac je dužan da radniku isplati razliku između ugovorene zarade i garantovane zarade koja mu je isplaćena u skladu sa opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(7) Garantovana zarada ne može biti niža od minimalne zarade određene za mesec u kojem se isplaćuje, u skladu sa ovim zakonom.

Naknada zarade
Član 90

(1) Radnik ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu, za vreme odsustva sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

(2) Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade iz stava 1. ovog člana u slučaju odsustva radnika sa rada zbog vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv radnik odazvao, ako zakonom nije drukčije određeno.

(3) Radnik ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustva sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1) najmanje u visini 75% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;

2) u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

(4) Radnik ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice radnika, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

(5) Izuzetno, u slučaju prekida rada, odnosno smanjenja obima rada koje zahteva duže odsustvo, poslodavac može, uz prethodnu saglasnost ministra, uputiti radnika na odsustvo duže od 45 radnih dana, uz naknadu zarade iz stava 1. ovog člana.

(6) Pre davanja saglasnosti iz stava 2. ovog člana, ministar će zatražiti mišljenje reprezentativnog sindikata sektora ili oblasti osnovanog na nivou Republike.

(7) Radnik ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja radnika i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

(8) Opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima radnik ima pravo na naknadu zarade.

Obračun i evidencija zarade i naknade zarade
Član 91

(1) Poslodavac je dužan da radniku prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.

(2) Poslodavac je dužan da radniku dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade.

(3) Uz obračun iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan da radniku dostavi i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.

(4) Obračun zarade, odnosno naknade zarade, iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan da radniku dostavi najdocnije do kraja meseca za prethodni mesec.

(5) Obračun iz stava 1. ovog člana na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u celosti može se dostaviti radniku u elektronskoj formi.

(6) Obračun zarade i naknade zarade koje je dužan da isplati poslodavac u skladu sa zakonom predstavlja izvršnu ispravu.

(7) Radnik kome je zarada i naknada zarade isplaćena u skladu sa obračunom iz stavova 1. i 2. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog obračuna.

(8) Sadržaj obračuna iz stavova 1. i 2. ovog člana propisuje ministar.

(9) Poslodavac je dužan da vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade u skladu sa članom 367. ovog zakona.

Zaštita zarade i naknade zarade
Član 92

(1) Poslodavac može novčano potraživanje prema radniku naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravnosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak radnika.

(2) Ništav je pristanak radnika na obustavu zarade zbog naknade štete koju je radnik prouzrokovao poslodavcu ili trećem licu, ukoliko poslodavac ne sprovede postupak utvrđivanja štete i odgovornosti za štetu u skladu sa ovim zakonom i propusti da obavesti radnika o nalazima do kojih je u postupku došao.

(3) Na osnovu pravnosnažne odluke suda ili uz pristanak radnika, poslodavac može radniku da obustavi od zarade najviše do jedne trećine zarade, odnosno naknade zarade.

(4) U slučaju iz stava 3. ovog člana radnik ne može primati zaradu ili naknadu zarade koja je niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

Naknada troškova i druga primanja
Član 93

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova u skladu sa opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu, i to:

1) za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz. Ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz, a u mestu gde radnik radi ne postoji organizovan javni prevoz, radnik ima pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju u najbližem uporednom mestu u kome je organizovan javni prevoz, a na osnovu potvrde javnog prevoznika;

2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;

3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;

4) smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije radniku obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;

5) za ishranu u toku rada, ako poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način, u minimalnom iznosu od 7% prosečne bruto zarade u Republici;

6) za regres za korišćenje godišnjeg odmora, u iznosu jedne prosečne bruto zarade u Republici Srbiji.

(2) Visina troškova iz stava 1. tačka 5) ovog člana mora biti izražena u novcu.

(3) Naknada troškova iz stava 1. tačka 6) ovog člana isplaćuje se pre početka korišćenja prvog dela godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini, u skladu sa ovim zakonom.

(4) Poslodavac je dužan da radniku isplati, u skladu sa opštim aktom kod poslodavca:

1) otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini tri prosečne bruto zarade radnika isplaćene u tri meseca koji prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina ili tri prosečne bruto zarade u Republici Srbiji, ako je to povoljnije za radnika;

2) naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti radnika;

3) naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

(5) Pod prosečnom zaradom iz stava 1. tačke 5) i 6) i stava 4. tačka 1) ovog člana smatra se prosečna bruto zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.

(6) Članovima uže porodice, u smislu stava 5. tačka 2) ovog člana, smatraju se bračni drug i vanbračni partner, roditelji, braća, sestre, usvojilac, usvojenik, staratelj, hranitelj, i svi srodnici u pravoj liniji.

(7) Poslodavac može radniku uplaćivati premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, a u cilju sprovođenja kvalitetnog dodatnog socijalnog osiguranja.

(8) Opštim aktom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na jubilarnu nagradu, solidarnu pomoć, kao i na druga primanja.

(9) Naknada troškova i druga primanja iz stava 1. i 4. ovog člana nemaju karakter zarade.

Obrazloženje:
Materija je obuhvaćena članovima 104. – 123. važećeg Zakona o radu. U odnosu na ovaj tekst, izvršene su sledeće izmene:
- precizirano je da se princip „jednaka primanja za jednaku vrednost uloženog rada“ odnosi na sva primanja radnika;
- precizirana je struktura zarade i šta se smatra zaradom – radi pojednostavljenja strukture i logičnijeg regulisanja, pod zaradom u smislu Zakona o radu se smatraju samo klasični elementi zarade; ovo međutim nažalost ne utiče na poresku definiciju zarade;
- ubačeno je da se zarada isplaćuje samo preko bankovnog računa radnika, dakle delegalizovana je isplata „na ruke“;
- definisana je radna norma i određeno da radni učinak ne može uticati na umanjenje osnovne zarade radnika, što je do sada bio slučaj kod nekih poslodavaca (nezakonito „destimulisanje“ radnika);
- izmenjen je osnov uvećanja zarade za noćni rad (izbačen izraz „ako nije vrednovan u osnovnoj zaradi“ koji je vodio neplaćanju noćnog rada) i uvedeni su novi osnovi – rad nedeljom, rad u smenama, doprinos poslovnom uspehu poslodavca;
- uvedeno je razlikovanje garantovane i minimalne zarade;
- naknada zarade je vezana za garantovanu zaradu kao korektivni faktor donje granice;
- poboljšana je zaštita zarade i naknade zarade;
- naknada troškova i druga primanja su grupisane u jedan član i oduzet im je karakter zarade.

Promena načina utvrđivanja minimalne zarade, kao i njenog iznosa, posledica je trenutno neodrživog stanja kada je reč o najnižim primanjima radnika, koja nisu dovoljna da zadovolje ni najosnovnije potrebe

samog radnika, a još manje njegove porodice. Minimalna zarada je izražena kao mesečna budući da je regulisanje minimalne cene radnog sata uobičajeno u zemljama sa velikim učešćem radnika sa nepunim radnim vremenom što kod nas nije slučaj (oko 10% radi kraće od punog radnog vremena). Budući da se zarada isplaćuje u jednakom mesečnom iznosu (za puno radno vreme, nezavisno od broja radnih sati) mislimo da i ovde to treba učiniti. Minimalnu zaradu smo postavili na republičkom nivou za sve sektore delatnosti polazeći od principa da svaki radnik ima jednako pravo na zaštitu zarade čime otklanjamo nejednakosti u zaradama između različitih sektora, a time i rodnu diskriminaciju (najveće učešće radnika sa niskim zaradama je u sektoru trgovine 48%, muškarci 43%, žene 52%) . U određivanju iznosa minimalne zarade vodili smo se principom da zarada treba da omogući radniku i njegovoj porodici zadovoljavanje potreba zbog čega je iznos vezan za potrošnju domaćinstva petog decila koje se nalazi na sredini skale za potrošnju. Takvo domaćinstvo ima 2,1 potrošačku jedinicu (npr. dva odrasla i jedno dete). Najniže zarade (i najveću potrebu za zaštitom) imaju radnici na niskokvalifikovanim poslovima koji imaju i najniži nivo obrazovanja. Podaci iz ankete o prihodima i uslovima života (SILC) potvrđuju značajno veće učešće radnika sa nižim obrazovanjem u stopi rizika od siromaštva zaposlenih (30% u 2018, SILC) u odnosu na srednje (ili visoko obrazovanje) kao i podaci iz istraživanja o strukturi zarada (radnici sa niskim zaradama među niže obrazovanima 47.11%, srednje 27.02%, više 10.84% i visoko 4.34%).
U zakonskom tekstu se međutim razlikuju minimalna zarada i garantovana zarada. Dok je minimalna zarada zapravo najniža cena rada, najmanji iznos koji neki radnik može da ostvari po osnovu svog rada, garantovana zarada je zaštitna mera kod poslodavca koji nije u stanju da isplati ugovorenu zaradu – garantovana zarada u tom smislu menja ono što je u važećem ZoR minimalna zarada. Ova mera ograničena je na šest meseci, bez mogućnosti produženja – u šest meseci poslodavac će ili otići u stečaj, ili će izaći iz finansijskih problema u kojima se nalazi. Odluka o uvođenju garantovane zarade mora biti obrazložena, a garantovana zarada ne može biti niža od minimalne zarade. Takođe, normirana je i dobra sudska praksa nekadašnjeg Vrhovnog suda Srbije, koji je zauzeo stav da poslodavac mora da isplati razliku između ugovorene i isplaćene (garantovane) zarade po ukidanju odluke o isplati garantovane zarade ili njenom isteku nakon šest meseci. Na ovaj način se radnici pokušavaju zaštititi od poslodavaca koji konstantno isplaćuju minimalne zarade (prema sadašnjem zakonskom rešenju) iako za to ne postoje ekonomski, odnosno finansijski razlozi – prema novom rešenju biće u tome vremenski ograničeni a mogu trpeti i druge posledice ako fingiraju razloge za uvođenje garantovane zarade (videti deo o nadležnostima inspekcije rada).
Rešenje iz člana 30. stav 3. tačka 1) usklađeno je sa nekim uporednim rešenjima: u Nemačkoj je prvih mesec i po 100%, posle 70% na račun osiguranja, u Francuskoj 90%, u Švedskoj 80%.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU i drugim međunarodnim instrumentima:
Odredbe su usklađene sa Direktivom Saveta broj 2000/78/EZ od 27. novembra 2000. godine o uspostavljanju opšteg okvira za jednako postupanje prilikom zapošljavanja i na radu i Direktivom broj 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (sa izmenama).
Odredbe su usklađene sa Konvencijom 95 MOR o zaštiti zarade (plate), Konvencijom 100 MOR o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti, Konvencijom 131 MOR o utvrđivanju minimalne zarade (plate) i Konvencijom 132 MOR o plaćenom godišnjem odmoru.

8. Pravo na obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje
Član 94

(1) Poslodavac je dužan da radniku omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada.

(2) Radnik je dužan da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad u skladu sa sposobnostima i potrebama rada.

(3) Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

(4) U slučaju da radnik prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za čije je troškove sredstva obezbedio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi te troškove, osim ako je to učinio iz opravdanih razloga.

(5) Vreme koje radnik provede na obrazovanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju na zahtev poslodavca smatra se radnim vremenom.

Obrazloženje:
Materija je sadržana u članu 49. važećeg ZoR i u odnosu na taj tekst nisu izvršene izmene.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

9. Pravo na obaveštavanje i savetovanje
Član 95

(1) Poslodavac koji ima više od 20 radnika dužan je da blagovremeno i potpuno obaveštava radnike o važnim pitanjima za proces rada i položaj radnika, kao i da se savetuje sa radnicima u vezi sa tim pitanjima, u skladu sa opštim aktom kod poslodavca.

(2) Obaveštavanje i savetovanje iz stava 1. ovog člana obuhvata:

1) obaveštavanje i savetovanje o sadašnjem i budućem razvoju delatnosti i ekonomskom položaju poslodavca i organizacionih jedinica poslodavca;

2) obaveštavanje i savetovanje u vezi sa stanjem, strukturom i mogućim razvojem u oblasti zapošljavanja u preduzeću ili organizacionoj jedinici poslodavca, kao i o mogućim merama koje su razmatrane, naročito kada je ugroženo očuvanje radnih mesta;

3) obaveštavanje i savetovanje u vezi sa odlukama koje mogu da dovedu do značajnih izmena u organizaciji rada ili u ugovornim odnosima.

(3) Vreme, način i sadržina obaveštavanja mora omogućavati predstavnicima radnika da sprovedu odgovarajuća istraživanja i da se pripreme za savetovanje.

(4) Savetovanje se odvija:

1) blagovremeno, na odgovarajući način i sa odgovarajućim sadržajem;

2) sa predstavnicima radnika i poslodavca odgovarajućeg nivoa, u zavisnosti od pitanja o kojima se raspravlja;

3) na osnovu informacija koje dostavlja ili obezbeđuje poslodavac u postupku obaveštavanja i mišljenja koje predstavnici radnika imaju pravo da formulišu i izraze;

4) na način koji predstavnicima radnika omogućava da se sastanu s poslodavcem i da dobiju obrazloženi odgovor povodom izraženog mišljenja;

5) u cilju postizanja sporazuma u vezi sa odlukama u nadležnosti poslodavca iz stava 2. tačke 3) ovog člana.

(5) Obaveštavanje i savetovanje iz ovog člana vrši se u skladu sa zakonom kojim su uređene poverljive informacije i zakona kojim je uređena poslovna tajna. Odredbe o čuvanju tajnosti pojedinih informacija odnose se i na stručnjake koji pomažu predstavnicima radnika.

Obrazloženje:
Ova materija trenutno nije uređena ZoR. Član predstavlja prilagođeni tekst Direktive 2002/14/EZ i uspostavlja pravo radnika na obaveštavanje i savetovanje. Direktiva uvodi ovo pravo kod poslodavaca koji imaju više od 50 radnika, ili organizacionu jedinicu sa najmanje 20 radnika (u jednoj državi članici). Predlog spušta ovaj cenzus na 20 radnika bez obzira na to kako su organizovani. Način realizacije ovog prava može se bliže urediti opštim aktom kod poslodavca – što podrazumeva kolektivni ugovor, pravilnik o radu, sindikalni sporazum i sporazum poslodavca i radnika.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Predloženo rešenje usklađeno je sa Direktivom Evropskog parlamenta i Saveta broj 2002/14/EZ od 11. marta 2002. o uspostavljanju opšteg okvira za obaveštavanje i savetovanje sa radnicima u Evropskoj zajednici.
Rešenje iz člana 94. stav 5. je standard Revidirane evropske socijalne povelje, član 10. stav 1. tačka 5c) koju Srbija nije ratifikovala. Uprkos tome – i možda baš zato – treba je predvideti. Sličan je i zahtev Direktive Saveta broj 94/33/EZ od 22. juna 1994. godine o zaštiti mladih ljudi prema kojem se vreme koje se koristi za osposobljavanje radnika mlađeg od 18 godina života računa kao radno vreme. Slično tome, i MOR konvencija br. 140 o plaćenom odsustvu za svrhe obrazovanja (Paid Educational Leave Convention, koju je Srbija ratifikovala) sadrži standard prema kojem odsustvo sa rada radi učestvovanja u obuci treba da bude uračunato u period obaveznog socijalnog osiguranja.

ČETVRTI DEO

VIII. SINDIKATI I UDRUŽENJA POSLODAVACA

1. Zajedničke odredbe

Pravo na udruživanje
Član 96

(1) Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, da osnuju sindikat, a radnici i druga lica koja imaju najmanje 15 godina života imaju pravo da se u njega učlane, uz uslove koji mogu biti propisani samo opštim aktom tog sindikata, bez odobrenja.

(2) Poslodavci imaju pravo, po svom slobodnom izboru, da osnuju udruženje poslodavaca i da se u njega učlane, uz uslove koji mogu biti propisani samo opštim aktom tog udruženja poslodavaca, bez odobrenja, uz upis u registar.

Dobrovoljnost udruživanja
Član 97

(1) Radnik i drugo lice koje ima najmanje 15 godina života slobodno odlučuje o svom učlanjivanju u sindikat i istupanju iz sindikata.

(2) Poslodavac slobodno odlučuje o svom učlanjivanju u udruženje poslodavaca i istupanju iz udruženja poslodavaca.

Zabrana ugrožavanja i uskraćivanja prava na udruživanje i delovanje
Član 98

(1) Niko ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u sindikatu, odnosno udruženju poslodavaca ili zbog učestvovanja ili neučestvovanja u aktivnostima sindikata, odnosno udruženja poslodavaca.

(2) Poslodavci i njihova udruženja ne smeju kontrolisati osnivanje i delovanje sindikata niti, radi ostvarivanja takve kontrole, finansirati ili na drugi način podržavati sindikate.

(3) Poslodavac je dužan da se uzdrži od svake radnje ili mere kojom se ugrožava ili uskraćuje sloboda sindikalnog udruživanja i delovanja.

(4) Nije dozvoljeno da poslodavac:

1) preduzima radnje, odnosno propisuje ili primenjuje mere kojima se neposredno ili posredno ometa ili sprečava sindikalno udruživanje ili delovanje;

2) preduzima radnje, odnosno propisuje ili primenjuje mere kojima se radnici koji su članovi sindikata, neposredno ili posredno, stavljaju u nepovoljniji položaj u odnosu na radnike koji nisu članovi sindikata, odnosno radnici koji nisu članovi sindikata stavljaju u povoljniji položaj u odnosu na radnike koji su članovi sindikata;

3) otvoreno ili prikriveno, neposredno ili posredno preti radnicima zbog sindikalnog udruživanja ili delovanja;

4) primenjuje otvorenu ili prikrivenu, neposrednu ili posrednu prinudu prema radnicima zbog sindikalnog udruživanja ili delovanja;

5) poziva radnike ili preporučuje radnicima da se učlane u određeni sindikat ili da se iščlane iz određenog sindikata;

6) preduzima druge mere i radnje koje su protivne slobodi sindikalnog udruživanja i delovanja.

(5) Odlukom izvršne vlasti ne može se zabraniti delovanje sindikata ili udruženja poslodavaca niti se može raspustiti sindikat ili udruženje poslodavaca.

(6) Sindikat, odnosno udruženje poslodavaca može zahtevati od suda da zabrani radnje, mere i aktivnosti koje su protivne slobodi udruživanja i delovanja.

(7) Sindikat, može zahtevati naknadu štete koju je pretrpeo zbog radnji, mera ili aktivnosti iz stavova 2 – 5. ovog člana.

Savezi
Član 99

(1) Sindikati, odnosno udruženja poslodavaca mogu se udruživati u saveze i druge asocijacije u zemlji i inostranstvu (u daljem tekstu: savezi).

(2) Savezi uživaju sva prava i slobode zajemčene sindikatima, odnosno udruženjima poslodavaca.

(3) Sindikat koji deluje u okviru organizacione celine iz stava 1. ovog člana prilikom udruživanja može zadržati svoj statut.

Statut
Član 100

(1) Sindikati i udruženja poslodavaca donose statut.

(2) Statut iz stava 1. ovog člana sadrži naročito:

1) cilj osnivanja;

2) naziv;

3) sedište;

4) naznaku nivoa za koji je sindikat, odnosno udruženje poslodavaca osnovano;

5) simbol;

6) organe;

7) način izbora i opoziva, odnosno razrešenja organa;

8) nadležnost organa;

9) uslove i postupak učlanjivanja i prestanka članstva;

10) način donošenja i izmena statuta i drugih unutrašnjih opštih akata;

11) prestanak postojanja sindikata, odnosno udruženja poslodavaca;

12) druge podatke od značaja za sindikat, odnosno udruženje poslodavaca.

Osnivanje drugih pravnih lica
Član 101

Sindikat i udruženje poslodavaca mogu, radi ostvarivanja ciljeva i zadataka predviđenih svojim statutom, osnovati druga pravna lica u skladu sa posebnim propisima.

Imovina
Član 102

(1) Sindikat i udruženje poslodavaca mogu sticati imovinu u skladu sa zakonom.

(2) Imovina iz stava 1. ovog člana, koja je neophodna za održavanje sastanaka i sprovođenje obrazovnih aktivnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, ne može biti predmet prinudnog izvršenja.

(3) Ako se sindikat, odnosno udruženje poslodavaca podeli ili se značajan deo članstva izdvoji u novi sindikat, odnosno udruženje poslodavaca, imovina iz stava 1. ovog člana deli se među sindikatima, odnosno udruženjima poslodavaca srazmerno broju članova, ako statutom sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, ugovorom ili drugim sporazumom nije drugačije određeno.

(4) Sindikat, odnosno udruženje poslodavaca vodi poslovne knjige, sačinjava finansijske izveštaje i podleže vršenju revizije finansijskih izveštaja, u skladu sa propisima o računovodstvu i reviziji.

(5) Godišnji obračuni i izveštaji o aktivnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca podnose se članovima sindikata, odnosno udruženja poslodavaca na način utvrđen statutom sindikata, odnosno udruženja poslodavavaca.

(6) Za svoje obaveze sindikat, odnosno udruženje poslodavaca odgovara celokupnom svojom imovinom, osim imovine iz stava 2. ovog člana.

(7) Članovi organa sindikata i udruženja poslodavaca mogu lično odgovarati za obaveze sindikata, odnosno udruženja poslodavaca ako postupaju sa imovinom sindikata, odnosno udruženja poslodavaca kao da je u pitanju njihova imovina ili zloupotrebe sindikat, odnosno udruženje poslodavaca kao formu za nezakonite ili prevarne svrhe.

(8) Imovina sindikata i udruženja poslodavaca može da se koristi jedino za ostvarivanje ciljeva utvrđenih statutom sindikata, odnosno udruženja poslodavaca.

(9) Imovina sindikata, odnosno udruženja poslodavaca ne može se deliti njihovim članovima, osnivačima, članovima organa, direktorima, licima koja rade u sindikatu, odnosno udruženju poslodavaca ili sa njima povezanim licima. Povezanim licima smatraju se lica koja su kao takva utvrđena u pogledu zabrane raspodele dobiti udruženja, u smislu zakona koji uređuje položaj udruženja.

(10) Odredbe stava 9. ovog člana ne odnose se na davanje prigodnih primerenih nagrada i naknada opravdanih troškova nastalih ostvarivanjem ciljeva predviđenih statutom sindikata, odnosno udruženja poslodavaca (putni troškovi, dnevnice, troškovi prenoćišta i sl.), ugovorene teretne obaveze i isplatu zarada radnika.

(11) Ako sindikat ili udruženje poslodavaca prestane da postoji, sa imovinom iz stava 1. ovog člana postupa se na način propisan statutom sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, u skladu sa zakonom.

(12) Ako sindikat ili udruženje poslodavaca prestane da postoji, imovina iz stava 1. ovog člana ne može se podeliti članovima sindikata, odnosno udruženja poslodavaca.

(13) Za slučaj prestanka sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, kao primalac njegove imovine statutom se može odrediti samo domaće nedobitno pravno lice koje je osnovano radi ostvarivanja istih ili sličnih ciljeva.

Registracija
Član 103

(1) Sindikat i udruženje poslodavaca upisuju se u registar sindikata i udruženja poslodavaca (u daljem tekstu: registar).

(2) Registar se vodi u ministarstvu nadležnom za poslove rada.

(3) Registar se vodi kao javna i elektronska baza podataka.

(4) Upis sindikata i udruženja poslodavaca u registar uređuje se ovim zakonom i posebnim propisom koji donosi ministar nadležan za oblast rada (u daljem tekstu: poseban propis).

Sticanje svojstva pravnog lica
Član 104

(1) Sindikat, odnosno udruženje poslodavaca stiče svojstvo pravnog lica danom upisa u registar iz člana 103. ovog zakona, u skladu sa zakonom i posebnim propisom.

(2) Ako sindikat ili udruženje poslodavaca koje se upisuje u registar predstavlja organizacioni deo drugog sindikata, odnosno udruženja poslodavaca koje je već registrovano, sindikat, odnosno udruženje poslodavaca koje se upisuje u registar stiče svojstvo pravnog lica upisom u registar samo ako je tako predviđeno statutom sindikata, odnosno udruženja poslodavaca čiji je organizacioni deo.

Rešenje o upisu u registar
Član 105

(1) Ministarstvo je dužno da donese rešenje o upisu sindikata, odnosno udruženja poslodavaca u registar ako su ispunjeni uslovi propisani ovim zakonom i posebnim propisom ili rešenje kojim se zahtev za upis u registar odbija, ako utvrdi da nisu ispunjeni uslovi propisani ovim zakonom i posebnim propisom.

(2) Rešenje iz stava 1. ovog člana mora biti obrazloženo, a donosi se u roku od 30 dana od dana podnošenja urednog zahteva za upis u registar.

Podaci koji se upisuju u registar
Član 106

(1) U registar se upisuju podaci koji se odnose na:

1) broj i datum rešenja o upisu;

2) redni (registarski) broj;

3) naziv sindikata, odnosno udruženja poslodavaca;

4) nivo osnivanja sindikata, odnosno udruženja poslodavaca;

5) sedište i adresu sindikata, odnosno udruženja poslodavaca;

6) ime i prezime jednog ili više lica ovlašćenih za zastupanje sindikata, odnosno udruženja poslodavaca;

7) pripadnost sindikatu, odnosno udruženju poslodavaca osnovanom za teritoriju jedinice lokalne samouprave ili više jedinica lokalne samouprave ili za teritoriju jedne ili više gradskih opština, odnosno za teritoriju autonomne pokrajine, odnosno za jedan ili više sektora, oblasti, grana ili grupa delatnosti, odnosno zanimanja, odnosno za teritoriju Republike;

8) broj i datum rešenja o utvrđivanju reprezentativnosti i gubitku reprezentativnosti;

9) promene podataka iz tačaka 1) – 8) ovog stava.

(2) Ko se smatra licem ovlašćenim za zastupanje iz stava 1. tačka 6) ovog člana utvrđuje se na osnovu statuta sindikata, odnosno udruženja poslodavaca.

Prestanak postojanja
Član 107

(1) Sindikat, odnosno udruženje poslodavaca prestaje da postoji:

1) ako se broj članova smanji ispod zakonom predviđenog broja osnivača, a broj članova se ne poveća do zakonom predviđenog broja u roku od 30 dana;

2) ako tako odluči nadležni organ sindikata, odnosno udruženja poslodavaca;

3) ako se utvrdi da sindikat, odnosno udruženje poslodavaca nisu organizovani u skladu sa statutom duže od dve godine neprekidno;

4) ako se utvrdi da je proteklo dvostruko više vremena od vremena utvrđenog statutom sindikata, odnosno udruženja poslodavaca za održavanje sednice skupštine, a ona nije održana;

5) ako je sindikatu, odnosno udruženju poslodavaca zabranjen rad u skladu sa zakonom;

6) zaključenjem stečajnog postupka.

(2) Ako se dogodi neki od osnova iz stava 1. ovog člana, ministarstvo je dužno da donese rešenje o brisanju sindikata, odnosno udruženja poslodavaca iz registra.

(3) Rešenje iz stava 2. ovog člana ministarstvo donosi po službenoj dužnosti ili na zahtev ovlašćenog lica, uz koji se podnose odgovarajući dokazi da je nastupio neki od osnova za brisanje iz stava 1. ovog člana.

2. Sindikat

Osnivanje sindikata
Član 108

(1) Sindikat, u smislu člana 96. stav 1. ovog zakona, osniva se u skladu sa ovim zakonom i statutom sindikata, bez odobrenja, uz upis u registar.

(2) Sindikat mogu osnovati najmanje tri fizička lica koja imaju status radnika u smislu ovog zakona.

(3) Sindikat se može osnovati:

1) kod poslodavca ili kod više poslodavaca koji su povezana lica u skladu sa zakonom;

2) za teritoriju jedinice lokalne samouprave ili više jedinica lokalne samouprave ili za teritoriju jedne ili više gradskih opština;

3) za teritoriju autonomne pokrajine;

4) za jedan ili više sektora, oblasti, grana ili grupa delatnosti, odnosno zanimanja;

5) za teritoriju Republike Srbije.

Članstvo u sindikatu
Član 109

(1) Radnik, odnosno drugo lice koja ima najmanje 15 godina učlanjuje se u sindikat potpisivanjem pristupnice, u pisanom ili elektronskom obliku, u skladu sa statutom sindikata.

(2) Član sindikata iz stava 1. ovog člana iščlanjuje se iz sindikata u skladu sa statutom sindikata.

(3) Poslodavac je dužan da radniku koji je član sindikata, na ime sindikalne članarine, odbije iznos od zarade na osnovu njegove pisane izjave i da taj iznos uplati na odgovarajući račun sindikata, osim ako je statutom sindikata drugačije predviđeno.

(4) Član sindikata ima prava i dužnosti na osnovu članstva u sindikatu propisana ovim zakonom i statutom sindikata.

(5) Član sindikata može tražiti sudsku zaštitu u slučaju povrede svojih prava utvrđenih zakonom, statutom ili drugim aktima sindikata.

Pravo sindikata na obaveštavanje
Član 110

(1) Sindikat ima pravo da ga poslodavac blagovremeno i potpuno obaveštava o pitanjima od značaja za radnopravni i socijalno-ekonomski položaj radnika, odnosno članova sindikata, u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom.

(2) Sindikat ima pravo da ga poslodavac obaveštava naročito o:

1) ukupnom broju radnika koji rade kod poslodavca, bez obzira na pravni osnov po kom rade;

2) strukturi radnika koji rade kod poslodavca (pol, starost, pravni osnov po kom rade);

3) politici i planovima zapošljavanja kod poslodavca;

4) planovima i merama u vezi sa rešavanjem viška radnika;

5) planovima i merama u vezi sa statusnim promenama i drugim slučajevima promene poslodavca;

6) materijalno-finansijskom stanju poslodavca (planovi poslovanja, izveštaji o poslovanju);

7) troškovima poslovanja poslodavca i učešću troškova zarada u ukupnim troškovima;

8) stanju, preduzetim merama i planovima u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu;

9) stanju, preduzetim merama i planovima u vezi sa sprečavanjem nasilja i uznemiravanja;

10) stanju, preduzetim merama i planovima u vezi sa zaštitom podataka o ličnosti radnika;

11) drugim pitanjima od značaja za radnopravni i socijalno-ekonomski položaj radnika.

(3) Obaveštavanje, u smislu stavova 1. i 2. ovog člana, podrazumeva naročito:

1) omogućavanje predstavnicima sindikata kod poslodavca u skladu sa zakonom: pristup opštim i pojedinačnim aktima poslodavca i njihovo umnožavanje; pristup evidencijama u oblasti rada koje se vode u skladu sa ovim zakonom i njihovo umnožavanje; pristup svim radnim mestima kod poslodavca; pristup drugim aktima, podacima i obaveštenjima neophodnim za obavljanje aktivnosti sindikata i njihovo umnožavanje;

2) dostavljanje sindikatu obaveštenja o pitanjima od značaja za radnopravni i socijalno-ekonomski položaj radnika, u smislu stava 1. i 2. ovog člana, u pisanom, odnosno elektronskom obliku;

3) održavanje sastanaka predstavnika sindikata sa predstavnicima poslodavca;

4) druge odgovarajuće načine obaveštavanja.

(4) Ako kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom nije drugačije određeno, poslodavac je dužan da predstavnicima sindikata omogući pristup aktima, evidencijama, bazama podataka, dokumentima, obaveštenjima i drugim izvorima informacija, u smislu stava 3. tačka 1) ovog člana, na svaki zahtev sindikata, u najkraćem mogućem roku, ali ne dužem od dva radna dana.

(5) Ako kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom nije drugačije određeno, poslodavac je dužan da dostavlja sindikatu obaveštenja o pitanjima od značaja za radnopravni i socijalno-ekonomski položaj radnika, u smislu stava 3. tačka 2) ovog člana, u pisanom, odnosno elektronskom obliku, svaka tri meseca u toku kalendarske godine.

Tehničko-prostorni uslovi za rad sindikata
Član 111

(1) Poslodavac je dužan da sindikatu koji ima članove kod poslodavca obezbedi tehničko-prostorne uslove za obavljanje aktivnosti sindikata, kako u okviru radnog vremena tako i van njega, prema svojim tehničko-prostornim i finansijskim mogućnostima, u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom.

(2) Tehničko-prostorni uslovi za obavljanje aktivnosti sindikata podrazumevaju naročito:

1) prostor za oglasnu tablu sindikata;

2) odvojenu prostoriju u okviru poslovnih prostorija poslodavca, opremljenu uobičajenom kancelarijskom opremom, koja je pod kontrolom sindikata i namenjena isključivo za obavljanje aktivnosti sindikata;

3) savremena sredstva za komunikaciju i prikupljanje, čuvanje, umnožavanje i obradu podataka (telefon, računar, štampač, fotokopir aparat i dr.) i pristup internetu;

4) pravo na upotrebu drugih poslovnih prostorija poslodavca pogodnih za održavanje sindikalnih sastanaka, skupova i drugih aktivnosti sindikata (sala za sastanke, konferencijska sala i dr.);

5) druge tehničko-prostorne uslove za obavljanje aktivnosti sindikata.

Pravo sindikata na predstavljanje svog delovanja
Član 112

(1) Sindikat koji nema članove kod poslodavca ima pravo na pristup poslovnim prostorijama poslodavca radi predstavljanja sindikalnog udruživanja i delovanja.

(2) Poslodavac je dužan da predstavnicima sindikata iz stava 1. ovog člana omogući pristup svojim poslovnim prostorijama na pisani zahtev sindikata, u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva.

(3) Predstavnici sindikata iz stava 1. ovog člana dužni su da poštuju pravila ponašanja i politiku bezbednosti kod poslodavca, koji su utvrđeni opštim aktom poslodavca.

Predstavnik sindikata kod poslodavca
Član 113

(1) Sindikat određuje predstavnika sindikata kod poslodavca u skladu sa statutom sindikata.

(2) Predstavnik sindikata kod poslodavca može biti radnik koji radi kod poslodavca ili drugo lice koje odredi sindikat, u skladu sa statutom sindikata.

(3) Ovlašćeni sindikalni predstavnik i sindikalni predstavnik su predstavnici sindikata kod poslodavca koji rade kod poslodavca, a poverenik sindikata je predstavnik sindikata kod poslodavca koji ne radi kod poslodavca.

(4) Ako sindikat ima članove kod poslodavca, a nema ovlašćenog sindikalnog predstavnika, određuje poverenika sindikata, u skladu sa statutom sindikata.

(5) Sindikat je dužan da poslodavcu dostavi pisanu odluku o određivanju predstavnika sindikata kod poslodavca, sa naznačenjem njegovog statusa (ovlašćeni sindikalni predstavnik, poverenik sindikata ili sindikalni predstavnik), u roku od 15 dana od donošenja odluke. Istovremeno, sindikat poslodavcu dostavlja i akt o upisu sindikata u registar.

(6) Sindikat može kod istog poslodavca imati jednog ili više ovlašćenih sindikalnih predstavnika, odnosno poverenika sindikata, ali ne više od jednog ovlašćenog sindikalnog predstavnika, odnosno poverenika sindikata na najmanje 50 članova sindikata, u skladu sa statutom sindikata.

(7) Osim ovlašćenog sindikalnog predstavnika, odnosno poverenika sindikata, sindikat može kod istog poslodavca imati jednog ili više sindikalnih predstavnika, u skladu sa statutom sindikata.

Pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije
Član 114

(1) Predstavnik sindikata kod poslodavca koji radi kod poslodavca ima pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije, u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom.

(2) Svaki ovlašćeni sindikalni predstavnik ima pravo na:

1) najmanje 40 plaćenih časova rada mesečno ako sindikat ima najmanje 100 članova i po dva časa mesečno za svakih sledećih 100 članova;

2) srazmerno manje plaćenih časova rada mesečno ako sindikat ima manje od 100 članova.

(3) Kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom može se odrediti veći broj plaćenih časova rada u odnosu na broj plaćenih časova rada iz stava 2. ovog člana.

(4) Sindikalni predstavnik ima pravo na broj plaćenih časova rada utvrđen kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom, ali ne manje od 50% plaćenih časova rada utvrđenih u skladu sa stavovima 2. i 3. ovog člana.

(5) Kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom može se odrediti broj sindikalnih predstavnika koji imaju pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije.

(6) Ako kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom nije utvrđen broj sindikalnih predstavnika koji imaju pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije, u smislu stava 5. ovog člana, svi sindikalni predstavnici imaju pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije u skladu sa stavom 4. ovog člana.

(7) Sindikalni predstavnik ovlašćen za kolektivno pregovaranje, odnosno određen za člana odbora za kolektivno pregovaranje, ima pravo na plaćeno odsustvo za vreme pregovaranja.

(8) Sindikalni predstavnik koji je određen da zastupa radnika u radnom sporu pred arbitrom ili sudom ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada za vreme zastupanja.

(9) Plaćeno odsustvo iz stavova 7. i 8. ovog člana ne uračunava se u pravo na plaćeno odsustvo koje predstavnik sindikata kod poslodavca koji radi kod poslodavca ima na osnovu stavova 1 – 6. ovog člana.

(10) Predstavnik sindikata kod poslodavca koji radi kod poslodavca, koji odsustvuje sa rada u skladu sa stavovima 1 – 10. ovog člana, ima pravo na naknadu zarade u visini svoje prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(11) Naknadu zarade iz stava 10. ovog člana plaća poslodavac.

Prava poverenika sindikata
Član 115

(1) Poslodavac je dužan da povereniku sindikata iz člana 113. stav 3. i 4. ovog zakona obezbedi uslove za neometano ostvarivanje aktivnosti sindikata i obavljanje sindikalne funkcije, u skladu sa ovim zakonom i kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom.

(2) Poverenik sindikata ima pravo na pristup poslovnim prostorijama poslodavca radi ostvarivanja aktivnosti sindikata i obavljanja sindikalne funkcije, u skladu sa zakonom i opštim aktom poslodavca.

(3) Poverenik sindikata ima i druga prava i obaveze utvrđene ovim zakonom, koji se priznaju predstavniku sindikata kod poslodavca, osim prava i obaveza koje predstavnik sindikata kod poslodavca ima iz rada ili u vezi sa radom kod poslodavca, kao i prava iz člana 172. ovog zakona (preuzimanje nadležnosti radničkog saveta).

3. Udruženje poslodavaca
Član 116

(1) Udruženje poslodavaca mogu da osnuju poslodavci koji zapošljavaju najmanje 5% radnika u odnosu na ukupan broj radnika u jednom ili više sektora, oblasti, grana, delatnosti, grupa delatnosti, odnosno zanimanja, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

(2) Broj radnika iz stava 1. ovog člana utvrđuje se na osnovu podataka organa nadležnog za poslove statistike, odnosno drugog organa koji vodi odgovarajuću evidenciju.

(3) Udruženje poslodavaca se može osnovati:

1) za teritoriju jedinice lokalne samouprave ili više jedinica lokalne samouprave ili za teritoriju jedne ili više gradskih opština;

2) za teritoriju autonomne pokrajine;

3) za jedan ili više sektora, oblasti, grana ili grupa delatnosti, odnosno zanimanja;

4) za teritoriju Republike Srbije.

4. Reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca

Reprezentativnost sindikata

Član 117

(1) Sindikat se smatra reprezentativnim:

1) ako je upisan u registar u skladu sa ovim zakonom i posebnim propisom;

2) ako ima potreban broj članova na osnovu pristupnica u skladu sa ovim zakonom;

3) ako je osnovan i deluje na načelima slobode sindikalnog udruživanja i delovanja;

4) ako je nezavisan od državnih organa i poslodavca.

(2) Prilikom utvrđivanja broja članova za potrebe utvrđivanja reprezentativnosti, prednost ima poslednja potpisana pristupnica sindikatu.

(3) Sindikat je reprezentativan kod poslodavca ako je u njega učlanjeno najmanje 15% radnika od ukupnog broja radnika kod poslodavca.

(4) Reprezentativnim sindikatom za teritoriju Republike Srbije, odnosno autonomne pokrajine ili jedinice lokalne samouprave, odnosno jedne ili više gradskih opština, odnosno za jedan ili više sektora, oblasti, grana ili grupa delatnosti, odnosno zanimanja, smatra se sindikat u koji je učlanjeno najmanje 10% radnika od ukupnog broja radnika u toj teritorijalnoj jedinici, odnosno sektoru, oblasti, grani ili grupi delatnosti, odnosno zanimanju.

Reprezentativnost udruženja poslodavaca
Član 118

Opcija 1:

(1) Udruženje poslodavaca smatra se reprezentativnim:

1) ako je upisano u registar u skladu sa ovim zakonom i posebnim propisom;

2) ako ima potreban broj članova udruženja poslodavaca i radnika koje oni zapošljavaju u skladu sa ovim zakonom.

(2) Reprezentativnim udruženjem poslodavaca, u smislu ovog zakona, smatra se udruženje poslodavaca u koje je učlanjeno najmanje 10% poslodavca od ukupnog broja poslodavaca u sektoru, oblasti, grani ili grupi delatnosti, odnosno zanimanju, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice, pod uslovom da ti poslodavci zapošljavaju najmanje 10% od ukupnog broja radnika u sektoru, oblasti, grani ili grupi delatnosti, odnosno zanimanju, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

Opcija 2:

(1) Udruženje poslodavaca smatra se reprezentativnim:

1) ako je upisano u registar u skladu sa zakonom i posebnim propisom;

2) ako ima potreban broj članova udruženja poslodavaca ili broj radnika koje oni zapošljavaju u skladu sa ovim zakonom.

(2) Reprezentativnim udruženjem poslodavaca, u smislu ovog zakona, smatra se udruženje poslodavaca u koje je učlanjeno najmanje 10% poslodavca od ukupnog broja poslodavaca u sektoru, oblasti, grani ili grupi delatnosti, odnosno zanimanju, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice, ili ako poslodavci učlanjeni u udruženje poslodavaca zapošljavaju najmanje 10% od ukupnog broja radnika u sektoru, oblasti, grani ili grupi delatnosti, odnosno zanimanju, odnosno na teritoriji određene teritoriialne iedinice.

Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca
Član 119

(1) Reprezentativnost sindikata kod poslodavca, u smislu člana 117. stav 3. ovog zakona, utvrđuje poslodavac na zahtev sindikata čija se reprezentativnost utvrđuje, na osnovu izveštaja komisije, u skladu sa ovim zakonom.

(2) Komisiju iz stava 1. ovog člana čine predstavnici poslodavca, predstavnici sindikata čija se reprezentativnost utvrđuje i predstavnici sindikata koji ima članove kod poslodavca, ako je taj sindikat zainteresovan za učestvovanje u postupku utvrđivanja reprezentativnosti (u daljem tekstu: komisija), u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom.

(3) Sindikat iz stava 1. ovog člana može da podnese zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti Socijalno-ekonomskom savetu:

1) ako mu nije utvrđena reprezentativnost u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva;

2) ako smatra da mu reprezentativnost nije utvrđena u skladu sa ovim zakonom.

Zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca
Član 120

(1) Zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti u smislu člana 119. stav 1. ovog zakona sindikat podnosi poslodavcu.

(2) Uz zahtev iz stava 1. ovog člana podnosi se dokaz o ispunjenosti uslova reprezentativnosti, i to:

1) rešenje o upisu u registar sindikata;

2) javnobeležnički potvrđena (solemnizovana) isprava o broju članova sindikata; i

3) izjava lica ovlašćenog za zastupanje sindikata o broju članova sindikata.

(3) Poslodavac dostavlja komisiji potvrdu o ukupnom broju radnika kod poslodavca.

(4) O zahtevu iz stava 1. ovog člana poslodavac odlučuje rešenjem u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva.

Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca
Član 121

Reprezentativnost sindikata za teritoriju Republike Srbije, autonomne pokrajine, jedinice lokalne samouprave, jedne ili više gradskih opština, odnosno u sektoru, oblasti, grani ili grupi delatnosti, odnosno zanimanju, sindikata čija se reprezentativnost utvrđuje kod poslodavca u smislu člana 117. stav 3. ovog zakona, kao i reprezentativnost udruženja poslodavaca – utvrđuje Socijalno–ekonomski savet u skladu sa ovim zakonom.

Zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca
Član 122

(1) Zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti u smislu člana 121. ovog zakona sindikat, odnosno udruženje poslodavaca podnosi Socijalno–ekonomskom savetu, u skladu sa ovim zakonom.

(2) Uz zahtev iz stava 1. ovog člana podnosi se dokaz o ispunjenosti uslova reprezentativnosti iz članova 117. i 118. ovog zakona. Uz zahtev se dostavlja i izjava lica ovlašćenog za zastupanje sindikata, odnosno udruženja poslodavaca o broju članova sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, odnosno o broju radnika koje zapošljavaju poslodavci – članovi udruženja poslodavaca.

(3) Ukupan broj radnika i poslodavaca na teritoriji određene teritorijalne jedinice, odnosno u sektoru, oblasti, grani ili grupi delatnosti, odnosno zanimanju utvrđuje se na osnovu podataka organa nadležnog za poslove statistike, odnosno drugog organa koji vodi odgovarajuću evidenciju.

(4) Socijalno–ekonomski savet utvrđuje da li su zahtev i dokazi podneti u skladu sa stavom 1. i 2. ovog člana.

(5) Ako uz zahtev nisu podneti dokazi iz stava 2. ovog člana, Socijalno–ekonomski savet će pozvati podnosioca da u roku od 15 dana otkloni nedostatke.

(6) Zahtev se smatra urednim i blagovremenim ako podnosilac zahteva otkloni nedostatke u roku utvrđenom stavom 5. ovog člana.

Odlučivanje Socijalno-ekonomskog saveta

Član 123

(1) Socijalno–ekonomski savet donosi zaključak o odbacivanju zahteva:

1) ako je sindikat čija se reprezentativnost utvrđuje kod poslodavca podneo zahtev Socijalno-ekonomskom savetu pre podnošenja zahteva za utvrđivanje reprezentativnosti poslodavcu, odnosno pre isteka roka iz člana 119. stav 3. tačka 1) ovog zakona;

2) ako podnosilac zahteva ne otkloni nedostatke u roku utvrđenom u članu 122. stav 5. ovog zakona.

(2) Socijalno–ekonomski savet donosi rešenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca ako su ispunjeni uslovi utvrđeni ovim zakonom.

(3) Socijalno–ekonomski savet donosi rešenje o odbijanju zahteva za utvrđivanje reprezentativnosti ako sindikat, odnosno udruženje poslodavaca ne ispunjava uslove reprezentativnosti utvrđene ovim zakonom.

(4) Rešenje iz stavova 2. i 3. ovog člana donosi se u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva, odnosno od dana isteka roka za otklanjanja nedostataka.

(5) Protiv rešenja iz stavova 2. i 3. ovog člana može se pokrenuti upravni spor.

(6) Rešenje iz stava 2. ovog člana Socijalno–ekonomski savet dostavlja organu nadležnom za vođenje registra sindikata i udruženja poslodavaca radi upisa u registar, u roku od osam dana od dana donošenja.

Preispitivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca
Član 124

(1) Preispitivanje reprezentativnosti sindikata utvrđene rešenjem poslodavca može se pokrenuti na inicijativu poslodavca, odnosno na zahtev drugog sindikata koji ima članove kod tog poslodavca, po isteku tri godine od dana donošenja rešenja o utvrđivanju reprezentativnosti.

(2) Zahtev iz stava 1. ovog člana podnosi se poslodavcu kod koga je utvrđena reprezentativnost sindikata koja se preispituje.

(3) Inicijativa, odnosno zahtev iz stava 1. ovog člana sadrži naziv sindikata, broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahteva preispitavanje reprezentativnosti i navode o dokazima koji na to ukazuju.

(4) Poslodavac je dužan da u roku od osam dana od dana pokretanja inicijative, odnosno prijema zahteva iz stava 1. ovog člana o tome obavesti sindikat čija se reprezentativnost preispituje i zatraži da dostavi dokaze o ispunjenosti uslova reprezentativnosti u skladu sa ovim zakonom.

(5) Sindikat je dužan da u roku od osam dana od dana prijema obaveštenja iz stava 4. ovog člana dostavi poslodavcu dokaze o ispunjenosti uslova reprezentativnosti.

(6) Na postupak za preispitivanje reprezentativnosti sindikata utvrđene rešenjem poslodavca shodno se primenjuju odredbe ovog zakona o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata kod poslodavca.

(7) Zahtev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata utvrđene kod poslodavca odlukom Socijalno-ekonomskog saveta može da podnese poslodavac, odnosno drugi sindikat kod poslodavca po isteku tri godine od dana donošenja rešenja o utvrđivanju reprezentativnosti, u skladu sa ovim zakonom.

(8) Zahtev za preispitivanje reprezentativnosti sindikata utvrđene u skladu sa članom 122. ovog zakona može da podnese sindikat osnovan za teritorijalnu jedinicu ili za sektor, oblast, granu ili grupu delatnosti, odnosno zanimanje za koje je osnovan sindikat čija se reprezentativnost preispituje.

(9) Zahtev za preispitivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca utvrđene u skladu sa članom 122. ovog zakona može da podnese udruženje poslodavaca osnovano za teritorijalnu jedinicu ili za sektor, oblast, granu ili grupu delatnosti, odnosno zanimanje za koje je osnovano udruženje poslodavaca čija se reprezentativnost preispituje.

(10) Zahtev iz stavova 7-9. ovog člana podnosi se Socijalno-ekonomskom savetu i sadrži naziv sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, nivo osnivanja, broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahteva preispitivanje reprezentativnosti i navođenje dokaza koji na to ukazuju.

(11) Socijalno-ekonomski savet je dužan da u roku od osam dana od dana prijema zahteva iz stava 7-9. ovog člana o tome obavesti sindikat, odnosno udruženje poslodavaca, čija se reprezentativnost preispituje i zatraži da dostave dokaze o ispunjenosti uslova reprezentativnosti u skladu sa ovim zakonom.

(12) Sindikat, odnosno udruženje poslodavaca dužni su da u roku od 15 dana od dana prijema obaveštenja iz stava 11. ovog člana dostave Socijalno-ekonomskom savetu dokaze o ispunjenosti uslova reprezentativnosti.

(13) Na postupak za preispitivanje reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca utvrđene odlukom Socijalno-ekonomskog saveta shodno se primenjuju odredbe ovog zakona o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca.

Objavljivanje rešenja o utvrđivanju i gubitku reprezentativnosti i dostavljanje registru
Član 125

(1) Rešenje o utvrđivanju reprezentativnosti i rešenje o gubitku reprezentativnosti sindikata za određeni sektor, oblast, granu ili grupu delatnosti, odnosno zanimanje, odnosno za teritorijalnu jedinicu, kao i rešenje o utvrđivanju reprezentativnosti i rešenje o gubitku reprezentativnosti udruženja poslodavaca, objavljuje se u „Službenom glasniku Republike Srbije“.

(2) Rešenje iz stava 1. ovog člana dostavlja se ministarstvu radi upisa u registar.

Prava reprezentativnog sindikata i udruženja poslodavaca
Član 126

(1) Sindikat, odnosno udruženje poslodavaca kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom ima pravo na:

1) kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou;

2) učešće u rešavanju kolektivnih radnih sporova;

3) učešće u radu tripartitnih i multipartitnih tela na odgovarajućem nivou;

4) druga prava, u skladu sa zakonom.

Obrazloženje:
U Zakonu o radu pitanja u vezi sa savetom zaposlenih, sindikatom, udruženjem poslodavaca i njihovom reprezentativnošću uređena su u glavi XIX „Organizacija zaposlenih i poslodavaca“ (od 205. do 239. člana). Osim podregulisanosti ove materije, što šteti, pre svega, radnicima i sindikatima, zapaža se i neusklađenost pojedinih pozitivnopravnih rešenja sa najvažnijim međunarodnopravnim izvorima i praksom, u prvom redu sa Konvencijom MOR-a broj 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava (u daljem tekstu: Konvencijom MOR-a br. 87), Konvencijom MOR-a br.98 o pravima radnika na organizovanje i na kolektivne pregovore (u daljem tekstu: Konvencijom MOR-a br.98), Konvencijom MOR-a br.135 o zaštiti i olakšicama koje se pružaju predstavnicima radnika u preduzeću (u daljem tekstu: Konvencijom MOR-a br. 135), Preporukom br. 143 o radničkim predstavnicima i Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, kao i sa praksom Komiteta za slobodu udruživanja MOR-a. U nastavku teksta obrazložena su nova rešenja koja se predlažu, kao i rešenja koja se bitno razlikuju od pravila predviđenih u postojećem zakonodavstvu.
U delu „Zajedničke odredbe“ uređeno je pravo na udruživanje, dobrovoljnost udruživanja i delovanja, zabrana ugrožavanja i uskraćivanja prava na udruživanje i delovanje, savezi, opšti akt, osnivanje drugih pravnih lica, imovina, najvažnija pitanja u vezi sa registracijom, sticanje svojstva pravnog lica i prestanak postojanja.
Zabranjeno je ugrožavanje i uskraćivanje prava na udruživanje i delovanje, kako radnika tako i poslodavaca, a navedene su i konkretne mere i radnje koje poslodavac ne sme preduzimati u smislu navedene zabrane. Pravo osnivanja sindikata i učlanjivanja u sindikat je u poslednjih 20 godina često i na različite načine ugrožavano i uskraćivano od strane poslodavaca, a sistem nije pronašao odgovarajući način da se izbori sa tom pojavom. Praksa Inspekcije rada i sudska praksa je siromašna i svodi se samo na notorna kršenja ovog prava, dok brojni prikriveni načini ugrožavanja i uskraćivanja ostaju neprepoznati i nekažnjeni. Zbog toga je važno da se u zakonu preciznije odredi ponašanje poslodavca koje je nedozvoljeno, što će, verujemo, doprineti suzbijanju ove pojave. U ZoR-u se samo načelno garantuje sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja.
Predviđena je obaveza sindikata i udruženja poslodavaca da imaju statut i propisani su njegovi obavezni elementi (sadržina). Statut je svojevrsna lična karta sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, zbog čega je važno da sadrži određene elemente. ZoR ne uređuje ovo pitanje.
Predviđena je mogućnost da sindikati, odnosno udruženja poslodavaca osnivaju druga pravna lica, a radi ostvarivanja ciljeva i zadataka zbog kojih su osnovani. ZoR ne uređuje ovo pitanje.
Uređena su najvažnija pitanja u vezi sa imovinom sindikata i udruženja poslodavaca, a naročita pažnja posvećena je situacijama koje u praksi izazivaju najveće probleme. Većina rešenja uređena je u skladu sa Zakonom o udruženjima. ZoR ne uređuje ova pitanja.
Regulisana su najvažnija pitanja u vezi sa registracijom sindikata i udruženja poslodavaca.

Predviđena je obavezna registracija sindikata i udruženja poslodavaca, ali to ne znači i automatsko sticanje statusa pravnog lica, kako je važećim zakonskim rešenjem predviđeno. Da li će sindikat, odnosno udruženje poslodavaca steći status pravnog lica zavisi od toga šta je predviđeno opštim aktom višeg nivoa organizovanja kome pripadaju. Prema rešenju iz ZoR-a, svaki sindikat/udruženje poslodavaca se registruje i svaki stiče status pravnog lica, a sa tim i sva prava i obaveze koje takav status nosi. Na ovaj način se javna vlast neprimereno upliće u unutrašnje organizovanje sindikata/udruženja poslodavaca, a to je dovelo i do usitnjavanja sindikata, kao i do propangadne priče da u Srbiji postoji preko 20.000 sindikata, što suštinski ne odgovara istini.

Određen je rok od 30 dana u kome ministarstvo mora doneti rešenje o upisu u Registar sindikata i udruženja poslodavaca. U ZoR-u nije određen rok u kome ministarstvo mora doneti rešenje o upisu ili odbijanju upisa sindikata u registar, pa proces registracije traje dugo, najčešće nekoliko meseci (u nekim slučajevima i duže), što proizvodi različite probleme u radu novoosnovanih sindikata, ugrožava sindikalno organizovanje i otežava ili onemogućava sindikalni rad.

Navedeno je u kojim slučajevima sindikat/udruženje poslodavaca prestaje da postoji, a utvrđena je i obaveza da se u tim slučajevima ovi subjekti brišu iz registra. U važećem zakonodavstvu ovo pitanje je samo delimično i prilično konfuzno rešeno, pa se dešavalo da neki sindikat postoji „na papiru“, tj. u registru iako ga u stvarnosti nema već godinama. Zbog toga postoji potreba da se ova materija uredi.

U delu „Sindikat“ uređeno je osnivanje sindikata, članstvo u sindikatu, pravo sindikata na obaveštavanje, prostorno-tehnički uslovi za rad sindikata, pravo sindikata na predstavljanje, predstavnik sindikata kod poslodavca, pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije i prava poverenika sindikata.

Pravo da osnuju sindikat imaju radnici, bez obzira na pravni osnov po kom rade, a pravo da budu članovi sindikata imaju radnici, ali i sva druga lica stara 15 i više godina (učenici, studenti, volonteri, nezaposleni, penzioneri i dr.). Ovo rešenje je u skladu sa međunarodnim izvorima koji su deo našeg pravnog sistema, a pre svega sa Konvencijom MOR-a br. 87, Konvencijom MOR-a br.98 i Konvencijom MOR-a br. 135, kao i Preporukom br. 143 o radničkim predstavnicima. U postojećem ZoR-u ne pravi se razlika između osnivača i članova sindikata, ali i jedni i drugi mogu biti samo zaposleni, tj. lica u radnom odnosu, dok radno angažovana lica ne mogu biti članovi sindikata, a to pravo nemaju ni učenici, studenti, volonteri, nezaposleni, penzioneri i td. Rešenje iz ZoR-a je u suprotnosti sa navedenim konvencijama MOR-a.

Sindikat mogu osnovati najmanje tri fizička lica koja imaju status radnika. Dakle, osnivači sindikata mogu biti samo radnici, a ne i druga lica koja mogu biti članovi sindikata, jer sindikat je, pre svega, oblik organizovanja radnika. Sindikat mogu osnovati najmanje tri radnika, što je, tehnički, sasvim dovoljno za osnivanje, a istovremeno obezbeđuje diskreciju prilikom osnivanja, koja je veoma važna u fazi kad je sindikat najosetljiviji. Po ZoR-u, osnivači, kao i članovi sindikata mogu biti samo zaposleni, tj. lica u radnom odnosu, pri čemu se ne zahteva da oni budu poslovno sposobni, a nije propisan ni minimum u pogledu broja osnivača.

Predviđen je širi krug nivoa sindikalnog organizovanja u odnosu na rešenje iz ZoR-a.

Osim kod poslodavca, sindikat se može osnovati i kod više poslodavaca koji su povezana lica. Pojam „povezana lica“ tumači se u smislu Zakona o privrednim društvima, ali i drugih zakona, zavisno od vrste pravnog lica. Ovde se najpre misli na preduzeća koja su zasebna pravna lica, ali koja su međusobno povezana vlasništvom ili kapitalom (holding, grupa i sl.). U nekim od tih preduzeća postoji sindikat, u drugim ne postoji, u nekim je potpisan kolektivni ugovor, u drugim nije, a uslovi rada se često veoma razlikuju, iako se najčešće bave istom ili srodnom delatnošću. Ideja je da se u takvim situacijama stvore zakonski preduslovi za osnivanje jedinstvenog sindikata, koji bi ujedinjen mogao da deluje mnogo efikasnije nego što je to danas slučaj. U tom smislu, predviđena je i mogućnost zaključivanja kolektivnog ugovora za povezana lica. Po ZoR-u, sindikat kod poslodavca osniva se samo za jedno pravno lice i nije predviđena mogućnost osnivanja sindikata za povezana pravna lica. Međutim, u praksi su u poslednjih nekoliko godina nastale tzv. jedinstvene sindikalne organizacije koje ZoR ne poznaje, a koje se osnivaju

najčešće za povezana pravna lica. To je najbolji dokaz da je postojanje ovakve sindikalne forme neophodno.
Proširena je mogućnost osnivanja sindikata i u teritorijalnom smislu, pa se sindikat može osnovati ne samo za jedinicu lokalne samouprave, već i za više jedinica lokalne samouprave, kao i za jednu ili više gradskih opština. Predviđeno je da se sindikat može osnovati za jedan ili više sektora, oblasti, grana ili grupa delatnosti, odnosno zanimanja, što je, zapravo, usklađivanje sa Uredbom o klasifikaciji delatnosti (Službeni glasnik RS, br. 54/2010).
Osim pisanog, pristupnica može imati i elektronski oblik, što predstavlja prilagođavanje mogućnostima koje pružaju savremene tehnologije. U ZoR-u ovakva mogućnost ne postoji.
Obaveza poslodavca da odbija iznos članarine od radnika i uplaćuje je na račun sindikata postoji samo ako opštim aktom sindikata nije drugačije propisano, budući da se očekuje da će sindikati početi da primenjuju drugačiji način naplate članarine kojim se više štiti identitet članova sindikata (npr. putem trajnog naloga). U ZoR-u ovakva mogućnost ne postoji.
Pravo sindikata da bude obavešten od strane poslodavca o pitanjima od značaja za radnopravni i socijalno-ekonomski položaj radnika, odnosno članova sindikata detaljno je uređeno. Najpre je predviđeno da obaveštavanje mora biti blagovremeno i potpuno, potom su konkretizovana pitanja o kojima sindikat naročito mora biti obavešten, a zatim je precizirano šta se tačno podrazumeva pod obaveštavanjem. Osim toga, navedeni su i konkretni rokovi u vezi sa obaveštavanjem. Pravo na obaveštavanje garantuje se svim sindikatima, bez obzira na reprezentativnost. Bez blagovremenog i potpunog obaveštavanja sindikata o pitanjima od značaja za radnopravni i socijalno-ekonomski položaj radnika sindikat ne može valjano da obavlja svoju funkciju. U ZoR-u se pravo sindikata na obaveštavanje spominje na uopšten način u dve odredbe, koje su u praksi retko razrađivane, a još ređe primenjivane.
Konkretizovani su tehničko-prostorni uslovi za rad koje je poslodavac naročito dužan da obezbedi sindikatu, naravno, u skladu sa tehničko-prostornim i finansijskim mogućnostima poslodavca. ZoR predviđa ovakvu obavezu poslodavca, ali samo na uopšten način. Zbog toga je relativno česta pojava u praksi da sindikati koji okupljaju članove kod poslodavca nemaju odgovarajuće uslove za rad, pa sindikalne poslove obavljaju kod kuće, gde čuvaju i sindikalnu dokumentaciju.
Garantuje se i razrađuje pravo sindikata koji nemaju članove kod poslodavca da pristupe u poslovni prostor poslodavca radi predstavljanja sindikalnog udruživanja i delovanja. Sindikatima je veoma teško da uđu kod poslodavca kod kog ne postoji sindikat i predstave radnicima svoje ciljeve i aktivnosti. Poslodavci čine sve kako bi sprečili osnivanje sindikata, pa sindikati moraju da se dovijaju na različite načine i koriste prikrivene metode kako bi doprli do radnika. Ovakva praksa nije prihvatljiva, jer sindikati nisu i ne treba da budu tajne organizacije. Svest poslodavaca bi trebalo da se podigne na viši nivo, kako bi prihvatili sindikate kao socijalne partnere, a ne kao neprijatelje. U tom pravcu ide navedeno rešenje. U ZoR-u ovo pitanje nije uređeno.
Predstavnik sindikata kod poslodavca je opšti pojam za lice koje predstavlja sindikat koji ima članove kod poslodavca, bez obzira da li je osnovan za nivo poslodavca ili za neki drugi nivo. To može biti lice koje radi kod poslodavca, ali i ono koje ne radi kod poslodavca, pod uslovom da ga je sindikat odredio za svog predstavnika. Predstavnik sindikata kod poslodavca je zajednički naziv za ovlašćenog sindikalnog predstavnika, poverenika sindikata i sindikalnog predstavnika. Ovlašćeni sindikalni predstavnik i sindikalni predstavnik moraju raditi kod poslodavca, dok poverenik sindikata ne radi kod poslodavca.
„Glavni“ predstavnici sindikata kod poslodavca su ovlašćeni sindikalni predstavnik, koji radi kod poslodavca ili poverenik sindikata, koji ne radi kod poslodavca. Ispred jednog sindikata kod istog poslodavca ne mogu postojati istovremeno ovlašćeni sindikalni predstavnik i poverenik sindikata, već ili jedan ili drugi, što zavisi od odluke sindikata. Svakom ovlašćenom sindikalnom predstavniku i povereniku sindikata garantuju se određena prava koja su neophodna za obavljanje sindikalne funkcije, ali sindikat ne može imati više od jednog ovlašćenog sindikalnog predstavnika, odnosno poverenika sindikata na najmanje 50 članova sindikata.

Osim ovlašćenog sindikalnog predstavnika, odnosno poverenika sindikata, sindikat može kod istog poslodavca imati jednog ili više sindikalnih predstavnika. Sindikalni predstavnik je „pomoćni“ predstavnik sindikata kod poslodavca, koji radi kod poslodavca, a može postojati uz ovlašćenog sindikalnog predstavnika ili uz poverenika sindikata. Sindikat može kod istog poslodavca imati jednog ili više sindikalnih predstavnika, kojima su garantovana određena prava koja su neophodna za obavljanje sindikalne funkcije, s tim što se kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom može ograničiti broj sindikalnih predstavnika koji uživaju ta prava.

Cilj navedenih rešenja je da se uredi sindikalno predstavljanje kod poslodavca, ali i da se podrži fleksibilnost u organizovanju sindikata. Pa tako, sindikat koji ima članove kod određenog poslodavca može biti osnovan za nivo poslodavca, ali može biti osnovan i za neki drugi nivo, a da kod određenog poslodavca samo ima članove. Bez obzira za koji nivo je osnovan, sindikat može imati svog predstavnika kod poslodavca, koji može biti iz reda radnika poslodavca, ali može biti i lice koje ne radi kod tog poslodavca. Sindikat odlučuje koje će rešenje u svakom konkretnom slučaju odabrati.

Predstavnici sindikata se u ZoR-u spominju u nekoliko odredaba koje uređuju prava sindikalnih predstavnika, i to pod različitim nazivima. Govori se o predstavniku sindikata, licu ovlašćenom za zastupanje i predstavljanje reprezentativnog sindikata, članu organa sindikata, predsedniku podružnice, sindikalnom predstavniku ovlašćenom za kolektivno pregovaranje i td., pri čemu nijedan od ovih pojmova nije jasno određen, pa je primena zakona neujednačena i zbunjujuća.

Budući da poverenik sindikata ne radi kod poslodavca, njemu se garantuju prava koja mu obezbeđuju uslove za neometano ostvarivanje aktivnosti sindikata i obavljanje sindikalne funkcije. Tu se misli, pre svega, na pravo pristupa u poslovni prostor poslodavca, ali i na sva druga prava i obaveze koji se priznaju predstavniku sindikata kod poslodavca, osim prava i obaveza koje predstavnik sindikata kod poslodavca ima iz rada ili u vezi sa radom kod poslodavca, kao i ona koja se tiču preuzimanja nadležnosti radničkog saveta u zakonom propisanim slučajevima. U ZoR-u ovo pitanje nije uređeno.

Rešenja iz ZoR-a nisu u skladu sa međunarodnim radnopravnim standardima, kojima se garantuje da sindikalni predstavnici koji nisu zaposleni u preduzeću, ali čiji sindikat u njemu ima članove imaju pravo pristupa tom preduzeću, a državi potpisnici se nalaže da nacionalnim propisima uredi na koji će način sindikalni predstavnici koristiti ovo svoje pravo. Na opštiji način, ali slično predviđaju i drugi međunarodnopravni izvori (npr. Konvencija MOR-a br. 87).

Pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije priznaje se, prirodno, samo predstavniku sindikata kod poslodavca koji radi kod poslodavca, dakle ovlašćenom sindikalnom predstavniku i sindikalnom predstavniku, i to bez obzira na reprezentativnost sindikata.

Ovlašćenom sindikalnom predstavniku garantuje se određeni broj plaćenih časova rada mesečno srazmerno broju članova sindikata, dok se sindikalnom predstavniku garantuje najmanje 50% plaćenih časova rada u odnosu na broj plaćenih časova rada koji je garantovan ovlašćenom sindikalnom predstavniku. Pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije garantuje se svakom ovlašćenom sindikalnom predstavniku, ali to nije slučaj sa sindikalnim predstavnicima. Kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom može se odrediti broj sindikalnih predstavnika koji imaju pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije, a samo ako kolektivnim ugovorom/sindikalnim sporazumom to nije određeno, pravo na plaćeno odsustvo imaju svi sindikalni predstavnici kod određenog poslodavca. Cilj ovakvog rešenja je da se obezbedi zakonska zaštita prava na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije, ali da se istovremeno poslodavac motiviše da zaključi kolektivni ugovor ili sindikalni sporazum.

U ZoR-u se pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije garantuje samo licu ovlašćenom za zastupanje i predstavljanje reprezentativnog sindikata kod poslodavca, dok se predsedniku podružnice i članu organa sindikata garantuje 50% plaćenih časova rada u odnosu na taj broj. Ostavljena je mogućnost da se, mimo navedenih slučajeva, kolektivnim ugovorom ili sporazumom između poslodavca i sindikata utvrdi pravo na plaćeno odsustvo predstavnika sindikata. Iz ovog rešenja ne može se jasno zaključiti kojim

sindikalnim predstavnicima se garantuje pravo na plaćeno odsustvo, kako zbog korišćenja zbunjujućih i u praksi neutemeljenih naziva za sindikalne predstavnike, tako i zbog toga što se svojstvo reprezentativnosti ne koristi dosledno kao kriterijum za priznavanje ovog prava.
U delu „Udruženje poslodavaca“ navedeni su uslovi za osnivanje udruženja poslodavaca, kao i nivoi za koje se udruženja mogu osnovati. Udruženje poslodavaca može se osnovati za sve nivoe za koje se može osnovati sindikat, osim, logično, za nivo poslodavca.
U delu „Reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca“ predviđeni su uslovi za sticanje reprezentativnosti, uređeni su utvrđivanje i preispitivanje reprezentativnosti, a navedena su i prava reprezentativnog sindikata i udruženja poslodavaca.
Uslovi za sticanje reprezentativnosti sindikata nisu menjani u odnosu na postojeće zakonske uslove, dok su u pogledu uslova za sticanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca predviđena dva moguća rešenja. U opciji br. 1, da bi bilo reprezentativno, udruženje poslodavaca mora kumulativno ispuniti dva uslova – minimalan procenat poslodavaca koji su članovi udruženja (10%) i minimalan procenat radnika koje zapošljavaju ti poslodavci (10%). U opciji br. 2 uslovi za reprezentativnost udruženja poslodavaca postavljeni su alternativno – ili određeni procenat poslodavaca koji su članovi udruženja (10%) ili određeni procenat radnika koje zapošljavaju ti poslodavci (10%). Navedena rešenja predviđaju blaže uslove za sticanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca. U obe opcije zahteva se niži procenat radnika koje zapošljavaju poslodavci - članovi udruženja u odnosu na važeće zakonsko rešenje, a u opciji br.2 sticanje reprezentativnosti je još više olakšano, jer su uslovi postavljeni alternativno, a ne kumulativno, kako je predviđeno u opciji br. 1, kao i u važećem zakonskom rešenju.
Uslovi koje ZoR postavlja za osnivanje, a naročito za reprezentativnost udruženja poslodavaca u Republici Srbiji su teško ostvarivi. Atmosfera u društu, pa tako i u sferi poslovanja je takva da se poslovni interesi poslodavaca, uključujući i interese koji se tiču sindikata i radnika, ostvaruju uticajem na politiku, tj na političke lidere i stranke ili na druge slične načine, pa im udruživanje i socijalni dijalog nisu potrebni. Ovo se naročito odnosi na velike i moćne, domaće i strane poslodavce, koji koriste finansijsku i političku moć u kreiranju radnopravnog zakonodavstva i prakse. U takvoj situaciji, sindikati ili nemaju sa kim da vode socijalni dijalog ili su primorani da pregovaraju sa faktički nereprezentativnim udruženjem poslodavaca, pa su i rezultati takvih pregovora ili slabi ili ne postoje.
Značajna novina u ovom delu je da reprezentativnost sindikata na svim nivoima, osim na nivou poslodavca (izuzetak su dva slučaja), kao i reprezentativnost udruženja poslodavaca utvrđuje Socijalno-ekonomski savet. Do ovakvog rešenja došlo se zbog višegodišnje nefunkcionalnosti važećeg zakonskog rešenja prema kom reprezentativnost utvrđuje ministar na predlog Odbora za utvrđivanje reprezentativnosti, ali i zbog potrebe da se oživi Socijalno-ekonomski savet, koji od osnivanja do danas nije uspeo da opravda svrhu svog postojanja. Proširivanje nadležnosti Socijalno-ekonomskog saveta praćeno je izmenama pravila o njegovom sastavu, kao i pravila po kojima odlučuje, o čemu će više reči biti u daljem tekstu.
Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac, osim u dva slučaja. Novina je da poslodavac utvrđuje reprezentativnost sindikata na osnovu izveštaja komisije u čijem sastavu su predstavnici poslodavca, sindikata čija reprezentativnost se utvrđuje i drugog zainteresovanog sindikata. Ova vrsta komisije, koja godinama unazad postoji u praksi, obezbeđuje objektivnost u procesu utvrđivanja reprezentativnosti, zbog čega jeste deo predloženog rešenja. Novina je i to da broj članova sindikata utvrđuje javni beležnik, koji o tome izdaje odgovarajuću ispravu. Ovakvim rešenjem štiti se identitet članova sindikata (pod uslovom da se sindikalna članarina ne naplaćuje posredstvom poslodavca), a ide mu u prilog i mišljenje Odbora za slobodu udruživanja MOR-a po kome nije neophodno prikazati spisak sindikalnih članova kako bi se odredio broj članova, već se broj članova može odrediti prema sindikalnoj članarini ili na neki drugi način. U slučaju prihvatanja ovog rešenja morao bi se izmeniti i dopuniti Zakon o javnom beležništvu.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:

U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

IX. KOLEKTIVNI UGOVORI

1. Osnovne odredbe

Predmet i oblik kolektivnog ugovora
Član 127

(1) Kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak izmena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi potpisnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za radnike i poslodavce.

(2) Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanom obliku.

Vrste kolektivnih ugovora
Član 128

(1) Kolektivni ugovor može da se zaključi kao opšti, poseban, kod poslodavca ili kod više poslodavaca koji su povezana lica u skladu sa zakonom.

(2) Opšti kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Republike Srbije.

(3) Poseban kolektivni ugovor za jedan ili više sektora, oblasti, grana ili grupa delatnosti, odnosno zanimanja zaključuju se za teritoriju Republike Srbije.

(4) Poseban kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju autonomne pokrajine, jedinice lokalne samouprave ili više jedinica lokalne samouprave ili za teritoriju jedne ili više gradskih opština.

(5) Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuje se za određenog poslodavca.

(6) Kolektivni ugovor kod više poslodavaca koji su povezana lica u skladu sa zakonom zaključuje se za te poslodavce.

Učesnici u kolektivnom pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora
Član 129

(1) Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju poslodavac i sindikat reprezentativan kod poslodavca.

(2) Kolektivni ugovor kod više poslodavaca, koji su povezana lica u skladu sa zakonom, zaključuju poslodavci – povezana lica i sindikat reprezentativan kod tih poslodavaca.

(3) Opšti kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritoriju Republike Srbije.

(4) Poseban kolektivni ugovor za sektor, oblast, granu ili grupu delatnosti, odnosno zanimanje zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za sektor, oblast, granu ili grupu delatnosti, odnosno zanimanje.

(5) Poseban kolektivni ugovor za teritoriju autonomne pokrajine, jedinice lokalne samouprave ili više jedinica lokalne samouprave ili za teritoriju jedne ili više gradskih opština zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritorijalnu jedinicu za koju se zaključuje kolektivni ugovor.

(6) Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i javne službe zaključuju osnivač, odnosno organ koji on ovlasti, i reprezentativni sindikat.

(7) Poseban kolektivni ugovor za teritoriju Republike za javna preduzeća i javne službe čiji je osnivač autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave može da zaključi Vlada i reprezentativni sindikat, ako postoji opravdani interes i u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada.

(8) Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće zaključuju osnivač javnog preduzeća, odnosno organ koji on ovlasti i reprezentativni sindikat.

(9) Poseban kolektivni ugovor za lica koja samostalno obavljaju delatnost u oblasti umetnosti ili kulture (samostalni umetnici) zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat.

(10) Kolektivni ugovor kod poslodavca za javna preduzeća, društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće i javne službe zaključuju osnivač, odnosno organ koji on ovlasti, reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca.

(11) Ako nijedan od sindikata, odnosno nijedno od udruženja poslodavaca ne ispunjava uslove reprezentativnosti u smislu ovog zakona, sindikati odnosno udruženja poslodavaca mogu zaključiti sporazum o udruživanju, radi ispunjenja uslova reprezentativnosti utvrđenih ovim zakonom i učestvovanja u kolektivnom pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora.

(12) Ako u kolektivnom pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora učestvuje više reprezentativnih sindikata ili reprezentativnih udruženja poslodavaca, odnosno sindikati ili udruženja poslodavaca koji su zaključili sporazum o udruživanju iz stava 11. ovog člana, obrazuje se odbor za pregovore.

(13) Članove odbora za pregovore iz stava 12. ovog člana određuju sindikati, odnosno udruženja poslodavaca, srazmerno broju svojih članova.

(14) U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca reprezentativni sindikat je dužan da sarađuje sa sindikatom u koji je učlanjeno najmanje 10% radnika kod poslodavca, radi izražavanja interesa radnika koji su učlanjeni u taj sindikat.

2. Postupak pregovaranja i zaključenje kolektivnog ugovora

Načela pregovaranja
Član 130

(1) Učesnici u kolektivnom pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju u dobroj veri.

(2) Povredu obaveze iz stava 1. ovog člana naročito čini:

1) strana koja je otkazala zakazan pregovarački sastanak više od dva puta, bez obzira na razlog otkazivanja;

2) strana zbog čije je nespremenosti pregovarački sastanak odložen dva ili više puta;

3) strana koja očigledno izbegava dogovor o vremenu održavanja narednog pregovaračkog sastanka;

4) strana koja predlaže da se naredni pregovarački sastanak održi u roku koji značajno odstupa od dogovorene dinamike pregovaranja ili koji je neopravdano dug s obzirom na cilj pregovaranja i okolnosti slučaja;

5) strana koja nije obezbedila za pregovarački sastanak, odnosno nije dostavila drugoj strani podatke, obaveštenja, dokumente i drugi materijal od značaja za pregovaranje, koje je na osnovu ranijeg dogovora bila dužna da obezbedi, odnosno dostavi;

6) strana koja dva ili više puta nije poštovala dogovor o načinu i rokovima dostavljanja materijala za pregovore;

7) strana koja je dva ili više puta menjala svoje predstavnike u pregovaranju, a to je uticalo na produženje pregovora;

8) strana koja na drugi način povređuje načelo dobre vere.

(3) Strana koja je vodila pregovore bez namere da zaključi kolektivni ugovor odgovara za štetu nastalu vođenjem pregovora koju je pretrpela druga strana.

(4) Odgovara za štetu i strana koja je vodila pregovore u nameri da zaključi kolektivni ugovor, pa odustane od te namere bez osnovanog razloga i time drugoj strani prouzrokuje štetu.

Inicijativa za početak pregovaranja
Član 131

(1) Inicijativu za početak pregovaranja za zaključivanje kolektivnog ugovora (u daljem tekstu: inicijativa) mogu podneti sindikat ili poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca.

(2) Inicijativa se podnosi u pisanom obliku.

(3) Podnosilac inicijative iz stava 1. ovog člana uz inicijativu podnosi i predlog kolektivnog ugovora.

Odgovor na inicijativu
Član 132

(1) Poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca dužan je da odgovori na inicijativu sindikata u roku od 15 dana od dana podnošenja inicijative, u pisanom obliku.

(2) Sindikat je dužan da odgovori na inicijativu poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca u roku od 15 dana od dana podnošenja inicijative, u pisanom obliku.

(3) Poslodavac koji ne odgovori uopšte ili ne prihvati inicijativu sindikata u roku iz stava 1. ovog člana, ne može pravilnikom o radu da uredi prava i obaveze iz radnog odnosa.

(4) Ako u slučaju iz stava 3. ovog člana kod poslodavca postoji pravilnik o radu, pravilnik o radu prestaje važi prvog dana po proteku roka iz stava 1. ovog člana.

(5) Ako sindikat ne odgovori na inicijativu poslodavca u roku iz stava 2. ovog člana, poslodavac može pravilnikom o radu da uredi prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa.

Prvi pregovarački sastanak i program kolektivnog pregovaranja
Član 133

(1) Prvi pregovarački sastanak na osnovu inicijative iz člana 131. ovog zakona održava se u roku od 30 dana od dana njenog podnošenja.

(2) Predstavnici sindikata i poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca, koji učestvuju u kolektivnom pregovaranju i zaključuju kolektivni ugovor (u daljem tekstu: predstavnici pregovarača) moraju da imaju ovlašćenje svojih organa.

(3) Na prvom pregovaračkom sastanku iz stava 1. ovog člana predstavnici pregovarača zaključuju program kolektivnog pregovaranja.

(4) Program kolektivnog pregovaranja sadrži:

1) podatke o pregovaračima – reprezentativnom sindikatu, odnosno sindikatima koji su zaključili sporazum o udruživanju, odnosno obrazovali odbor za pregovore i poslodavcu, odnosno reprezentativnom udruženju poslodavaca, odnosno udruženjima poslodavaca koji su zaključili sporazum o udruživanju, odnosno obrazovali odbor za pregovore u smislu člana 129. stavovi 11. i 12. ovog zakona;

2) podatke o predstavnicima pregovarača – sastav pregovaračkih timova;

3) podatke o kontakt osobama iz svakog pregovaračkog tima;

4) dogovor o polaznoj osnovi za pregovore (predlog kolektivnog ugovora, raniji kolektivni ugovor, pravilnik o radu);

5) dogovor o načinu pregovaranja (neposredno, putem sredstava informaciono-komunikacione tehnologije ili na drugi način);

6) dogovor o mestu održavanja pregovaračkih sastanaka, ako se pregovori odvijaju neposredno;

7) dogovor o dinamici pregovaranja;

8) dogovor o načinu i rokovima dostavljanja materijala za pregovore;

9) dogovor o načinu vođenja i čuvanja zapisnika, kao i o usvajanju izvoda iz zapisnika;

10) druge elemente od značaja za kolektivno pregovaranje.

(5) Tokom pregovaranja za zaključivanje kolektivnog ugovora vodi se zapisnik, čiji izvod potpisuju predstavnici pregovarača u skladu sa programom kolektivnog pregovaranja.

Zaključivanje kolektivnog ugovora
Član 134

Kolektivni ugovor smatra se zaključenim kad ga potpišu predstavnici pregovarača iz člana 133. stav 2. ovog zakona.

3. Rešavanje sporova u vezi sa kolektivnim pregovaranjem
Član 135

Ako se u toku pregovora ne postigne saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora, odnosno za izmenu i dopunu kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od dana započinjanja pregovora, učesnici u kolektivnom pregovaranju dužni su da pokrenu postupak mirenja u skladu sa članovima 343 – 346d. ovog zakona.

4. Trajanje, produženje, izmene i dopune i prestanak važenja kolektivnog ugovora
Član 136

(1) Kolektivni ugovor se zaključuje na period određen tim ugovorom, ali ne duže od tri godine.

(2) Po isteku roka iz stava 1. ovog člana, kolektivni ugovor prestaje da važi.

(3) Potpisnici kolektivnog ugovora mogu se sporazumeti o produženju važenja kolektivnog ugovora najkasnije do isteka roka važenja kolektivnog ugovora.

(4) Važenje kolektivnog ugovora može se produžiti u smislu stava 3. ovog člana na period do tri godine.

(5) Važenje kolektivnog ugovora pre isteka roka iz stava 1. ovog člana može prestati sporazumom svih potpisnika ili otkazom, na način utvrđen tim ugovorom.

(6) Otkaz iz stava 5. ovog člana podnosi se u pisanom obliku i obavezno sadrži obrazloženje.

(7) U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primenjuje onoliko vremena koliko je određeno tim ugovorom, ali ne duže od šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što će kolektivni ugovor prestati da važi i pre isteka tog roka, ako u međuvremenu bude zaključen novi kolektivni ugovor.

(8) U slučaju otkaza, učesnici su dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza, u skladu sa odredbama ovog zakona koje se odnose na kolektivno pregovaranje i zaključenje kolektivnog ugovora.

(9) Ako su kolektivni ugovor zaključili sindikati, odnosno udruženja poslodavaca na osnovu sporazuma o udruživanju iz člana 129. stav 11. ovog zakona ili odbor za pregovore iz člana 129. stav 12. ovog zakona, kolektivni ugovor se ne može otkazati, izmeniti, odnosno dopuniti bez saglasnosti svih sindikata, odnosno udruženja poslodavaca koji su zaključili sporazum o udruživanju, odnosno koji su članovi odbora za pregovore.

Rešavanje sporova u vezi sa primenom kolektivnog ugovora
Član 137

(1) Sporna pitanja u vezi sa tumačenjem pojedinih odredaba kolektivnog ugovora rešava komisija za tumačenje kolektivnog ugovora, koja se obrazuje kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: komisija).

(2) Sastav i način rada komisije uređuje se kolektivnim ugovorom.

(3) Odluka komisije o spornom pitanju obavezuje učesnike.

(4) Ako kolektivnim ugovorom nije obrazovana komisija iz stava 1. ovog člana, potpisnici kolektivnog ugovora dužni su da pokrenu postupak mirenja u skladu sa članovima 343 – 346d. ovog zakona.

(5) Potpisnici kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom da ostvare zaštitu prava utvrđenih kolektivnim ugovorom.

Registracija i objavljivanje kolektivnog ugovora
Član 138

(1) Opšti i poseban kolektivni ugovor, kao i njihove izmene, odnosno dopune, registruju se kod ministarstva nadležnog za poslove rada.

(2) Registar kolektivnih ugovora iz stava 1. ovog člana vodi sa kao javna i elektronska baza podataka.

(3) Sadržinu i postupak registracije kolektivnih ugovora propisuje ministar posebnim propisom.

(4) Opšti i poseban kolektivni ugovor objavljuju se u „Službenom glasniku Republike Srbije“.

(5) Način objavljivanja drugih kolektivnih ugovora utvrđuje se ovim zakonom i tim kolektivnim ugovorima.

Primena kolektivnog ugovora
Član 139

(1) Kolektivni ugovor kod poslodavca primenjuje se na sve radnike kod tog poslodavca, bez obzira da li su članovi sindikata – potpisnika kolektivnog ugovora.

(2) Kolektivni ugovor kod više poslodavaca koji su povezana lica u smislu zakona primenjuje se na sve radnike kod tih poslodavaca, osim ako je tim ugovorom za pojedine odredbe ugovora drugačije određeno.

(3) Opšti i poseban kolektivni ugovor neposredno se primenjuju i obavezuju sve poslodavce koji su u vreme zaključivanja kolektivnog ugovora članovi udruženja poslodavaca – potpisnika kolektivnog ugovora.

(4) Kolektivni ugovor iz stava 3. ovog člana obavezuje i poslodavce koji su po zaključenju kolektivnog ugovora postali članovi udruženja poslodavaca – potpisnika kolektivnog ugovora, od dana pristupanja udruženju poslodavaca.

(5) Kolektivni ugovor obavezuje poslodavce iz stava 3. i 4. ovog člana šest meseci nakon istupanja iz udruženja poslodavaca – potpisnika kolektivnog ugovora.

Naknadno pristupanje kolektivnom ugovoru
Član 140

(1) Kolektivnom ugovoru može naknadno pristupiti poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca koje nije potpisnik kolektivnog ugovora, odnosno nije član udruženja poslodavaca – potpisnika kolektivnog ugovora.

(2) Odluku o pristupanju kolektivnom ugovoru donosi nadležni organ poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca iz stava 1. ovog člana, u skladu sa kojom se kolektivni ugovor primenjuje na njegove radnike od dana određenog u odluci.

(3) O odluci iz stava 1. ovog člana, poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca obaveštava potpisnike kolektivnog ugovora i organ koji vrši registraciju kolektivnog ugovora.

(4) Odluka o pristupanju kolektivnom ugovoru prestaje da važi prestankom važenja kolektivnog ugovora ili ranije, odlukom nadležnog organa poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca.

Prošireno dejstvo kolektivnog ugovora
Član 141

(1) Socijalno-ekonomski savet može da odluči da se kolektivni ugovor ili pojedine njegove odredbe primenjuju i na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca – potpisnika kolektivnog ugovora (prošireno dejstvo kolektivnog ugovora).

(2) Odluku iz stava 1. ovog člana Socijalno-ekonomski savet može doneti radi sprečavanja nelojalne konkurencije, ublažavanja razlika u zaradama, obezbeđivanja jednakih uslova rada koji predstavljaju minimum prava radnika, odnosno u cilju obezbeđivanja dostojanstvenog rada radnicima u određenom sektoru, oblasti, grani ili grupi delatnosti, odnosno zanimanju, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

(3) Odluku iz stava 1. ovog člana Socijalno-ekonomski savet može doneti pod uslovom da kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje obavezuje poslodavce koji zapošljavaju najmanje 20% radnika na teritoriji određene teritorijalne jedinice, odnosno u određenom sektoru, oblasti, grani ili grupi delatnosti, odnosno zanimanju.

(4) Odluku iz stava 1. ovog člana Socijalno-ekonomski savet donosi na predlog jednog od potpisnika kolektivnog ugovora čije se dejstvo proširuje, a po pribavljenom mišljenju ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor, odnosno po pribavljenom mišljenju Vlade Republike Srbije za opšti kolektivni ugovor.

(5) Poslodavci koje obavezuje kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje i broj njihovih radnika, utvrđuje se na osnovu podatka organa koji vodi registar kolektivnih ugovora, odnosno drugog nadležnog organa u skladu sa zakonom.

Stavljanje van snage odluke o proširenom dejstvu kolektivnog ugovora
Član 142

(1) Socijalno-ekonomski savet može staviti van snage odluku o proširenju dejstva kolektivnog ugovora ako prestanu da postoje razlozi iz člana 141. ovog zakona.

(2) Odluka iz stava 1. ovog člana donosi se po postupku za donošenje odluke o proširenom dejstvu kolektivnog ugovora.

(3) Odluka iz člana 141. stav 1. ovog zakona prestaje da važi prestankom važenja kolektivnog ugovora, odnosno pojedinih njegovih odredaba, čije je dejstvo prošireno.

Obaveza objavljivanja i dostavljanja odluke
Član 143

(1) Odluka iz člana 141. stav 1. i člana 142. stav 1. ovog zakona objavljuje se u „Službenom glasniku Republike Srbije“, odnosno na drugi propisan način, zavisno od vrste kolektivnog ugovora u odnosu na koji je doneta odluka o proširenom dejstvu.

(2) Odluka iz člana 141. stav 1. i člana 142. stav 1. ovog zakona dostavlja se registru kolektivnih ugovora radi upisa u registar.

Obrazloženje:
Pitanja u vezi sa kolektivnim ugovorima uređena su u Zakonu o radu, i to u glavi XX, od 240. do 267. člana. Radno zakonodavstvo Republike Srbije sadrži formalnopravne osnove za kolektivno pregovaranje i

zaključenje kolektivnih ugovora, ali ono ne uvažava u dovoljnoj meri međunarodne radnopravne standarde i ne deluju podsticajno na socijalne partnere da pristupe kolektivnom pregovaranju i zaključe kolektivni ugovor. Zakonom o radu deklarativno se daje prednost kolektivnom ugovoru naspram pravilnika o radu, ali se ta deklarativna prednost ne podržava i ne razrađuje kroz odredbe tog i drugih zakona. U prilog ovakvoj oceni govori činjenica da u Srbiji već 12 godina ne postoji Opšti kolektivni ugovor, kao i da je trenutno na snazi zanemarljivo mali broj posebnih (granskih) kolektivnih ugovora, naročito u privatnom sektoru (svega dva), a slična situacija je i na nivou poslodavca, gde domininantno preovladavaju pravilnici o radu. Zbog navedenog, neophodno je preurediti pravno regulisanje ove materije, u pravcu inteziviranja kolektivnog pregovaranja i omogućavanja zaključivanja većeg broja kolektivnih ugovora na svim nivoima.

U nastavku teksta obrazložena su nova rešenja koja se predlažu, kao i rešenja koja se bitno razlikuju od pravila predviđenih u postojećem zakonodavstvu.

U glavi pod nazivom „Kolektivni ugovori“ uređeni su predmet, oblik i vrste kolektivnih ugovora, učesnici u pregovaranju, postupak pregovaranja, rešavanje sporova u vezi sa kolektivnim pregovaranjem i primenom kolektivnih ugovora, trajanje, produženje, izmene i dopune i prestanak važenja kolektivnog ugovora, registracija, objavljivanje i primena kolektivnih ugovora i prošireno dejstvo kolektivnih ugovora.

Predviđene vrste kolektivnih ugovora odgovaraju mogućim nivoima osnivanja sindikata.

Posebno je uređen postupak pregovaranja.

Navedena su načela pregovaranja i formulisane su konkretne povrede obaveze pregovaranja u dobroj veri, kao najvažnijeg načela. Predviđeno je da strana koja je vodila pregovore bez namere da zaključi kolektivni ugovor odgovara za štetu nastalu vođenjem pregovora, a istu odgovornost ima i strana koja je neosnovano odustala od te namere.

Utvrđene su obavezne tačke u procesu pregovaranja – inicijativa za početak pregovaranja, odgovor na inicijativu, prvi pregovarački sastanak i program kolektivnog pregovaranja. Ovo ima za cilj da formalizuje pregovore i pospeši njihovu dinamiku. Propisana je obaveza podnosioca da uz inicijativu podnese i predlog kolektivnog ugovora, što predstavlja svojevrsnu ponudu za zaključenje kolektivnog ugovora. Propisani su rokovi u kojima druga strana mora odgovoriti na inicijativu, kao i posledice ako se ti rokovi ne ispoštuju. Važan trenutak u procesu pregovaranja je prvi pregovarački sastanak, koji se mora održati u roku od 30 dana od dana podnošenja inicijative. Ovim se želi izbeći loša praksa da poslodavac formalno prihvati inicijativu za pregovore, ali se prvi sastanak nikad ne održi ili se neprekidno prolongira. Program kolektivnog pregovaranja je sporazum učesnika u kolektivnom pregovaranju o tehnici pregovaranja, čiji cilj je što efikasnije vođenje i okončanje pregovaračkog procesa. To je dogovor pregovarača o sastavu pregovaračkih timova, kontakt osobama, polaznoj osnovi za pregovore, mestu održavanja pregovora, dinamici pregovaranja, vođenju zapisnika i drugim pitanjima važnim za pregovore. Važno je da se ovaj sporazum zaključi na prvom pregovaračkom sastanku, kako bi se od početka utvrdila jasna pravila ponašanja koja tokom pregovora moraju poštovati obe pregovaračke strane.

Procedura kolektivnog pregovaranja u ZoR-u skoro uopšte nije uređena, nisu propisana načela kolektivnog pregovaranja (osim u članu 3. stavu 3. – nastavak pregovora u dobroj volji), nije regulisana tehnika pregovaranja i nije predviđena jednaka odgovornost učesnika pregovora za (ne)uspeh pregovora (dok je za neaktivnost sindikata tokom pregovora predviđena ozbiljna sankcija u vidu prava poslodavca da radnopravne odnose uredi jednostranim pravnik aktom, tj. pravilnikom o radu, za nesavesno, neodgovorno ili neaktivno postupanje poslodavca tokom pregovora nije predviđena bilo kakva sankcija).

Predviđena je obaveza učesnika u kolektivnom pregovaranju, bez obzira na delatnost, da pokušaju da spor reše mirnim putem ako se u u roku od 60 dana od dana započinjanja pregovora ne postigne saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora. Učesnici su obavezni da pokušaju da spor reše mirnim putem, ali konačan ishod spora ostaje u rukama učesnika. Ovakvo rešenje ispravlja veliku nepravdu koju nameće ZoR i istovremeno pospešuje praksu mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova, koja je u Srbiji slabo razvijena. Po važećem zakonskom rešenju, ako pregovarači u roku od 60 dana od započinjanja pregovora

ne postignu sporazum, poslodavac može doneti pravilnik o radu. To znači da poslodavac može zakonito izbegavati zaključivanje kolektivnog ugovora tako što će fiktivno započeti pregovore i fingirati ih 60 dana, nakon čega je slobodan da jednostrano uredi prava i obaveze iz radnog odnosa. Pri tome, uopšte nije važno ko je kriv za neuspeh kolektivnih pregovora. Osim toga, obaveza pokretanja postupka za mirno rešavanje spora u vezi sa zaključenjem kolektivnog ugovora trenutno se odnosi samo na delatnosti od opšteg interesa.
Spor u vezi sa tumačenjem pojedinih odredaba kolektivnog ugovora rešava komisija za tumačenje kolektivnog ugovora, koja se obrazuje kolektivnim ugovorom, tj. obrazuju je same ugovorne strane. Najlogičnije rešenje je da odredbe kolektivnog ugovora tumače upravo oni koji su taj ugovor zaključili, čime se, praktično, obezbeđuje autentično tumačenje kolektivnog ugovora. Ako komisija nije obrazovana, potpisnici su dužni da pokušaju da spor reše mirnim putem, isto kao u slučaju spora tokom pregovaranja. ZoR ne uređuje ovo pitanje.
Uslovi za proširivanje dejstva kolektivnog ugovora uređeni su bitno drugačije u odnosu na važeće zakonsko rešenje. Važna novina je da odluku o proširenom dejstvu kolektivnog ugovora donosi Socijalno-ekonomski savet, a ne, kao sad, Vlada Republike Srbije. Osim toga, značajno je snižen procenat radnika koje moraju zapošljavati poslodavci koje obavezuje kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje, a koji je uslov za proširivanje dejstva kolektivnog ugovora, i to sa 50% na 20%. ZoR predviđa mogućnost proširivanja dejstva kolektivnog ugovora, ali su uslovi toliko strogi da takvu mogućnost ostavljaju u sferi teorije. Najteže ostvariv uslov je da kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje obavezuje poslodavce koji zapošljavaju više od 50% zaposlenih u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti. Većina poslodavaca, a naročito oni veliki i moćni, nisu članovi poslodavačkih udruženja, a, po svemu sudeći, neće ni postati. Zbog toga je uslov od 50% zaposlenih za većinu delatnosti praktično neostvariv. Posle šest godina primene ovog zakonskog rešenja, u privatnom sektoru je samo jedan kolektivni ugovor dobio prošireno dejstvo (Kolektivni ugovor za zaposlene u putnoj privredi), što nedvosmisleno govori o neuspešnosti postojećeg rešenja.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

X. SOCIJALNO – EKONOMSKI SAVET

1. Osnovne odredbe

Pojam
Član 144

Socijalno-ekonomski savet je nezavisan organ čiji cilj je uspostavljanje i razvoj socijalnog dijaloga u pitanjima od značaja za ostvarivanje ekonomskih i socijalnih sloboda i prava čoveka, kao i za materijalno-socijalni i ekonomski položaj radnika i poslodavaca i uslova njihovog života i rada, razvoj kulture pregovaranja, podsticanje mirnog rešavanja radnih sporova, i drugi ciljevi od značaja za ostvarivanje ekonomskih i socijalnih prava građana.

Sredstva za osnivanje i rad
Član 145

(1) Sredstva za osnivanje i rad Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije (u daljem tekstu: Socijalno-ekonomski savet Republike) obezbeđuju se u budžetu Republike Srbije.

(2) Sredstva za osnivanje i rad Socijalno-ekonomskog saveta autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave (u daljem tekstu: lokalni savet) obezbeđuju se u budžetu autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave.

(3) Pored sredstava iz stavova 1. i 2. ovog člana, sredstva za osnivanje i rad Socijalno-ekonomskog saveta Republike i lokalnog saveta obezbeđuju se iz donacija i priloga domaćih i stranih pravnih i fizičkih lica i iz drugih izvora, u skladu sa zakonom.

Poslovnik o radu, način rada, kvorum za rad i odlučivanje, pravni položaj
Član 146

(1) Socijalno-ekonomski savet Republike i lokalni savet donose poslovnik o svom radu.

(2) Socijalno-ekonomski savet Republike i lokalni savet rade u sednicama.

(3) Socijalno–ekonomski savet Republike i lokalni savet može raditi i odlučivati ako je na sednici prisutno najmanje dve trećine ukupnog broja članova Socijalno–ekonomskog saveta.

(4) Socijalno-ekonomski savet Republike i lokalni saveti imaju svojstvo pravnog lica.

2. Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije

Sedište
Član 147

Sedište Socijalno-ekonomskog saveta Republike je u Beogradu.

Opcija 1

Sastav
Član 148

(1) Socijalno-ekonomski savet Republike čini 18 članova koje imenuju reprezentativni sindikati i reprezentativna udruženja poslodavaca, osnovani za teritoriju Republike Srbije, i Vlada Republike Srbije (u daljem tekstu: učesnici).

(2) Socijalno-ekonomski savet čine:

1) šest predstavnika reprezentativnih sindikata, od toga najmanje jedan predstavnik akademske zajednice i jedan predstavnik organizacija civilnog društva koje odrede reprezentativni sindikati;

2) šest predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca, od toga najmanje jedan predstavnik akademske zajednice i jedan predstavnik organizacija civilnog društva koje odrede reprezentativna udruženja poslodavaca;

3) šest predstavnika Vlade, od toga najmanje jedan predstavnik akademske zajednice i jedan predstavnik organizacija civilnog društva koje odredi Vlada.

(3) Vlada imenuje i razrešava svoje predstavnike u Socijalno-ekonomskom savetu Republike, pri čemu su predstavnici Vlade obavezno predsednik Vlade i ministar nadležan za poslove rada, a predstavnike sindikata i poslodavaca imenuju i razrešavaju sindikati, odnosno udruženja poslodavaca članovi Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

(4) Ako u Republici Srbiji postoji više reprezentativnih sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, broj njihovih predstavnika u Socijalno-ekonomskom savetu Republike utvrđuju se srazmerno broju njihovih članova u Republici.

(5) Svaki član Socijalno-ekonomskog saveta Republike ima svog zamenika koji ga, u slučaju odsutnosti, zamenjuje na sednicama.

Opcija 2

Sastav
Član 148

(1) Socijalno-ekonomski savet Republike čini 18 članova koje imenuju, odnosno biraju reprezentativni sindikati i reprezentativna udruženja poslodavaca, osnovani za teritoriju Republike Srbije, i Vlada Republike Srbije (u daljem tekstu: učesnici).

(2) Socijalno-ekonomski savet čine:

1) četiri predstavnika reprezentativnih sindikata;

2) četiri predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca;

3) četiri predstavnika Vlade;

4) tri predstavnika akademske zajednice;

5) tri predstavnika organizacija civilnog društva.

(2) Vlada imenuje i razrešava svoje predstavnike u Socijalno-ekonomskom savetu Republike, pri čemu su predstavnici Vlade obavezno predsednik Vlade i ministar nadležan za poslove rada, a predstavnike sindikata i poslodavaca imenuju i razrešavaju sindikati, odnosno udruženja poslodavaca – članovi Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

(3) Ako u Republici Srbiji postoji više reprezentativnih sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, broj njihovih predstavnika u Socijalno-ekonomskom savetu Republike utvrđuju se srazmerno broju njihovih članova u Republici.

(4) Predstavnike akademske zajednice i organizacija civilnog društva biraju i razrešavaju predstavnici Vlade, reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca – učesnika Socijalno-ekonomskog saveta Republike, sa liste kandidata sastavljene od kandidata koje su u podjednakom broju predložile sve tri strane. Socijalno-ekonomski savet Republike smatra se formiranim kad se izaberu predstavnici akademske zajednice i organizacija civilnog društva.

(5) Za donošenje odluke iz stava 4. ovog člana potrebna je saglasnost najmanje 10 članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike. Ukoliko se ne može postići navedena saglasnost, za donošenje odluke potrebna je saglasnost najmanje osam članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike, pod uslovom da su među članovima koji su glasali za odluku predstavnici svih učesnika Socijalno-ekonomskog saveta Republike, i to predstavnici reprezentativnih sindikata, reprezentativnih udruženja poslodavaca, kao i predstavnici Vlade.

(6) Predstavnici akademske zajednice i organizacija civilnog društva nemaju pravo glasa u Socijalno-ekonomskog savetu Republike.

(7) Svaki član Socijalno-ekonomskog saveta Republike ima svog zamenika koji ga, u slučaju odsutnosti, zamenjuje na sednicama.

Period imenovanja i prestanak članstva
Član 149

(1) Članovi Socijalno-ekonomskog saveta Republike se imenuju, odnosno biraju na četiri godine.

(2) Članu Socijalno-ekonomskog saveta Republike prestaje članstvo:

1) ostavkom;

2) istekom roka na koji je imenovan, odnosno izabran;

3) ako je osuđen na bezuslovnu kaznu zatvora u trajanju od najmanje šest meseci;

4) ako je osuđen za krivično ili drugo kažnjivo delo koje ga čini nedostojnim članstva u Socijalno-ekonomskom savetu Republike;

5) razrešenjem.

Sekretarijat Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije
Član 150

Organizacione i administrativno-tehničke poslove za Socijalno-ekonomski savet Republike obavlja Sekretarijat Socijalno-ekonomskog saveta, u skladu sa poslovnikom Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

Radna tela Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije,
saradnja sa organizacijama civilnog društva i strukom
Član 151

(1) Socijalno-ekonomski savet Republike može da obrazuje stalna i privremena radna tela za razmatranje i davanje predloga za pojedine oblasti.

(2) Socijalno-ekonomski savet Republike može da pozove predstavnike organizacija civilnog društva, kao i istaknute naučnike i stručnjake, koji nisu članovi Socijalno-ekonomskog saveta Republike, da učestvuju u radu Socijalno-ekonomskog saveta Republike i radnih tela bez prava glasa.

Zauzimanje stava
Član 152

(1) Socijalno-ekonomski savet Republike zauzima stav o pitanjima koja se tiču:

1) stanja kolektivnog pregovaranja;

2) predloga javnih politika koje su od uticaja na dostojanstven rad;

3) bezbednosti i zdravlju na radu;

4) funkcionisanja sistema socijalnog osiguranja i socijalne zaštite;

5) obrazovanja i profesionalnih obuka;

6) demografskih kretanja;

7) poreske politike i izmena poreske politike.

Opcija 1:

(2) Za zauzimanje stava iz stava 1. ovog člana potrebna je saglasnost najmanje 15 članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

(3) Ukoliko se ne može postići saglasnost iz stava 2. ovog člana, za zauzimanje stava potrebna je saglasnost najmanje 12 članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike, pod uslovom da su među članovima koji su glasali za zauzeti stav predstavnici svih učesnika Socijalno-ekonomskog saveta Republike, i to predstavnici reprezentativnih sindikata, reprezentativnih udruženja poslodavaca, kao i predstavnici Vlade.

(4) Zauzeti stav iz stava 1. ovog člana dostavlja se Vladi i objavljuje se u skladu sa poslovnikom Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

Opcija 2:

(2) Za zauzimanje stava iz stava 1. ovog člana potrebna je saglasnost najmanje 10 članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

(3) Ukoliko se ne može postići saglasnost iz stava 2. ovog člana, za zauzimanje stava potrebna je saglasnost najmanje osam članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike, pod uslovom da su među članovima koji su glasali za zauzeti stav predstavnici svih učesnika Socijalno-ekonomskog saveta Republike, i to predstavnici reprezentativnih sindikata, reprezentativnih udruženja poslodavaca, kao i predstavnici Vlade.

(4) Zauzeti stav iz stava 1. ovog člana dostavlja se Vladi i objavljuje se u skladu sa poslovnikom Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

Utvrđivanje predloga minimalne zarade
Član 152a

(1) Socijalno-ekonomski savet Republike utvrđuje predlog minimalne zarade u skladu sa članom 88. stav 7. ovog zakona.

Opcija 1:

(2) Za utvrđivanje predloga iz stava 1. ovog člana potrebna je saglasnost najmanje 15 članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

(3) Ukoliko se ne može postići saglasnost iz stava 2. ovog člana, za utvrđivanje predloga potrebna je saglasnost najmanje 12 članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike, pod uslovom da su među članovima koji su glasali za predlog predstavnici svih učesnika Socijalno-ekonomskog saveta Republike, i to predstavnici reprezentativnih sindikata, reprezentativnih udruženja poslodavaca, kao i predstavnici Vlade.

(4) Utvrđeni predlog iz stava 1. ovog člana dostavlja se Vladi i objavljuje se u skladu sa poslovnikom Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

Opcija 2:

(2) Za utvrđivanje predloga iz stava 1. ovog člana potrebna je saglasnost najmanje 10 članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

(3) Ukoliko se ne može postići saglasnost iz stava 2. ovog člana, za utvrđivanje predloga potrebna je saglasnost najmanje osam članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike, pod uslovom da su među članovima koji su glasali za predlog predstavnici svih učesnika Socijalno-ekonomskog saveta Republike, i to predstavnici reprezentativnih sindikata, reprezentativnih udruženja poslodavaca, kao i predstavnici Vlade.

(4) Utvrđeni predlog iz stava 1. ovog člana dostavlja se Vladi i objavljuje se u skladu sa poslovnikom Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

Davanje mišljenja
Član 153

(1) Socijalno-ekonomski savet Republike razmatra nacrte, odnosno predloge zakona, drugih propisa i opštih akata od značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj radnika i poslodavaca i daje mišljenje u odnosu na nacrt, odnosno predlog pravnog akta.

Opcija 1:

(2) Za mišljenje iz stava 1. ovog člana potrebno je da glasa najmanje 15 članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

(3) Ukoliko se ne može postići saglasnost iz stava 2. ovog člana, za mišljenje je potrebno da glasa najmanje 12 članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike, pod uslovom da su među članovima koji su glasali za mišljenje predstavnici svih učesnika Socijalno-ekonomskog saveta Republike, i to predstavnici reprezentativnih sindikata, reprezentativnih udruženja poslodavaca, kao i predstavnici Vlade.

Opcija 2:

(2) Za mišljenje iz stava 1. ovog člana potrebno je da glasa najmanje 10 članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

(3) Ukoliko se ne može postići saglasnost iz stava 2. Ovog člana, za mišljenje je potrebno da glasa najmanje osam članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike, pod uslovom da su među članovima koji su glasali za mišljenje predstavnici svih učesnika Socijalno-ekonomskog saveta Republike, i to predstavnici reprezentativnih sindikata, reprezentativnih udruženja poslodavaca, kao i predstavnici Vlade.

(4) Mišljenje iz stava 1. ovog člana dostavlja se nadležnom organu koji je pripremao nacrt, odnosno predlog zakona, drugog propisa ili opšteg akta u roku od 15 dana od dana prijema, a po potrebi i drugom državnom organu, i objavljuje se u skladu sa poslovnikom Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

(5) Nadležni organ iz stava 4. ovog člana dužan je da u roku od 15 dana od dana prijema odluke iz stava 1. ovog člana dostavi pisani i obrazloženi odgovor Socijalno-ekonomskom savetu Republike.

(6) Vlada, odnosno drugi nadležni organ ne može da utvrdi predlog zakona, drugog propisa ili opšteg akta bez mišljenja Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca
Član 154

(1) Socijalno-ekonomski savet Republike donosi odluku o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca, u skladu sa ovim zakonom.

Opcija 1:

(2) Za donošenje odluke iz stava 1. ovog člana potrebna je saglasnost najmanje 15 članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

(3) Ukoliko se ne može postići saglasnost iz stava 2. ovog člana, za donošenje odluke o reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca potrebna je saglasnost najmanje 12 članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike, pod uslovom da su među članovima koji su glasali za odluku predstavnici svih učesnika Socijalno-ekonomskog saveta Republike, i to predstavnici reprezentativnih sindikata, reprezentativnih udruženja poslodavaca, kao i predstavnici Vlade.

Opcija 2:

(2) Za donošenje odluke iz stava 1. ovog člana potrebna je saglasnost najmanje 10 članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

(3) Ukoliko se ne može postići saglasnost iz stava 2. ovog člana, za donošenje odluke o reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca potrebna je saglasnost najmanje osam članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike, pod uslovom da su među članovima koji su glasali za odluku predstavnici svih učesnika Socijalno-ekonomskog saveta Republike, i to predstavnici reprezentativnih sindikata, reprezentativnih udruženja poslodavaca, kao i predstavnici Vlade.

Odlučivanje o proširenom dejstvu kolektivnog ugovora
Član 155

(1) Socijalno-ekonomski savet Republike može doneti odluku da se kolektivni ugovor zaključen za teritoriju Republike Srbije, odnosno u određenom sektoru, oblasti, grani ili grupi delatnosti, odnosno zanimanju, ili pojedine njegove odredbe primenjuju i na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca – potpisnika kolektivnog ugovora.

Opcija 1:

(2) Za donošenje odluke iz stava 1. ovog člana potrebna je saglasnost najmanje 15 članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

(3) Ukoliko se ne može postići saglasnost iz stava 2. ovog člana, za donošenje odluke o proširenom dejstvu kolektivnog ugovora ili pojedine njegove odredbe potrebna je saglasnost najmanje 12 članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike, pod uslovom da su među članovima koji su glasali za odluku predstavnici svih učesnika Socijalno-ekonomskog saveta Republike, i to predstavnici reprezentativnih sindikata, reprezentativnih udruženja poslodavaca, kao i predstavnici Vlade.

Opcija 2:

(1) Za donošenje odluke iz stava 1. ovog člana potrebna je saglasnost najmanje 10 članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

(2) Ukoliko se ne može postići saglasnost iz stava 2. ovog člana, za donošenje odluke o proširenom dejstvu kolektivnog ugovora ili pojedine njegove odredbe potrebna je saglasnost najmanje osam članova Socijalno-ekonomskog saveta Republike, pod uslovom da su među članovima koji su glasali za odluku predstavnici svih učesnika Socijalno-ekonomskog saveta Republike, i to predstavnici reprezentativnih sindikata, reprezentativnih udruženja poslodavaca, kao i predstavnici Vlade.

Evidencija o štrajku
Član 156

Socijalno-ekonomski savet Republike vodi evidenciju o štrajku, kao javnu i elektronsku bazu podataka, u skladu sa ovim zakonom.

3. Lokalni socijalno-ekonomski savet

Osnivanje
Član 157

(1) Socijalno-ekonomski savet autonomne pokrajine ili jedinice lokalne samouprave (u daljem tekstu: lokalni savet) može da se osnuje sporazumom između nadležnog organa autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave, sindikata i udruženja poslodavaca osnovanih za teritoriju autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave (u daljem tekstu: učesnici).

(2) Ako dva učesnika pokrenu inicijativu za obrazovanje lokalnog saveta, ostali učesnici su dužni da prihvate inicijativu.

Sastav
Član 158

Opcija 1:

(1) Lokalni savet čini 12 članova, koje imenuju reprezentativni sindikati i reprezentativna udruženja poslodavaca osnovani za teritoriju autonomne pokrajine ili jedinice lokalne samouprave i nadležni organ autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave.

(2) Lokalni savet čine:

1) četiri predstavnika reprezentativnih sindikata, od toga najmanje jedan predstavnik akademske zajednice i jedan predstavnik organizacija civilnog društva koje odrede reprezentativni sindikati;

2) četiri predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca, od toga najmanje jedan predstavnik akademske zajednice i jedan predstavnik organizacija civilnog društva koje odrede reprezentativna udruženja poslodavaca;

3) četiri predstavnika nadležnog organa autonomne pokrajine ili jedinice lokalne samouprave, od toga najmanje jedan predstavnik akademske zajednice i jedan predstavnik organizacija civilnog društva koje odredi nadležni organ autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave.

(2) Nadležni organ autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave imenuje i razrešava svoje predstavnike u lokalnom savetu, a predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca imenuju i razrešavaju sindikati, odnosno udruženja poslodavaca učesnici lokalnog saveta.

(3) Ako u autonomnoj pokrajini, odnosno jedinici lokalne samouprave postoji više reprezentativnih sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, broj njihovih predstavnika u lokalnom savetu utvrđuje se srazmerno broju njihovih članova u autonomnoj pokrajini, odnosno jedinici lokalne samouprave.

(4) Svaki član lokalnog saveta ima svog zamenika, koji ga, u slučaju odsutnosti, zamenjuje na sednicama.

Opcija 2:

(1) Lokalni savet čini 13 članova, koje imenuju, odnosno biraju reprezentativni sindikati i reprezentativna udruženja poslodavaca osnovani za teritoriju autonomne pokrajine ili jedinice lokalne samouprave i nadležni organ autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave.

(2)Lokalni savet čine:

1) tri predstavnika reprezentativnih sindikata;

2) tri predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca;

3) tri predstavnika nadležnog izvršnog organa autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave;

4) dva predstavnika akademske zajednice;

5) dva predstavnika organizacija civilnog društva.

(3) Nadležni organ autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave imenuje i razrešava svoje predstavnike u lokalnom savetu, a predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca imenuju i razrešavaju sindikati, odnosno udruženja poslodavaca – učesnici lokalnog saveta.

(4) Ako u autonomnoj pokrajini, odnosno jedinici lokalne samouprave postoji više reprezentativnih sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, broj njihovih predstavnika u lokalnom savetu utvrđuje se srazmerno broju njihovih članova u autonomnoj pokrajini, odnosno jedinici lokalne samouprave.

(5) Predstavnike akademske zajednice i organizacija civilnog društva biraju i razrešavaju predstavnici nadležnog organa autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave, reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca – učesnika lokalnog saveta, sa liste kandidata sastavljene od kandidata koje su u podjednakom broju predložile sve tri strane. Lokalni savet smatra se formiranim kad se izaberu predstavnici akademske zajednice i organizacija civilnog društva.

(6) Za donošenje odluke iz stava 5. ovog člana potrebna je saglasnost najmanje osam članova lokalnog saveta. Ukoliko se ne može postići navedena saglasnost, za donošenje odluke potrebna je saglasnost najmanje šest članova lokalnog saveta, pod uslovom da su među članovima koji su glasali za odluku predstavnici svih učesnika lokalnog saveta, i to predstavnici reprezentativnih sindikata, reprezentativnih udruženja poslodavaca, kao i predstavnici nadležnog organa autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave.

(7) Predstavnici akademske zajednice i organizacija civilnog društva nemaju pravo glasa u lokalnom savetu.

(8) Svaki član lokalnog saveta ima svog zamenika, koji ga, u slučaju odsutnosti, zamenjuje na sednicama.

Nadležnost lokalnog saveta
Član 159

(1) Lokalni savet:

1) zauzima stav o pitanjima iz člana 152. stav 1. ovog zakona, koja su od značaja za jedinicu teritorijalne autonomije za koju je osnovan;

2) razmatra nacrte, odnosno predloge propisa od značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj radnika i poslodavaca sa jedinice teritorijalne autonomije za koju je osnovan i daje mišljenje u odnosu na nacrt, odnosno predlog pravnog akta;

3) utvrđuje reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca i odlučuje o proširenom dejstvu kolektivnog ugovora za nivo jedinice teritorijalne autonomije za koju je osnovan.

Opcija 1:

(2) Za donošenje odluke iz stava 1. ovog člana potrebna je saglasnost najmanje 10 članova lokalnog saveta.

(3) Ukoliko se ne može postići saglasnost iz stava 2. ovog člana, za donošenje odluke iz stava 1. ovog člana potrebna je saglasnost najmanje osam članova lokalnog saveta, pod uslovom da su među članovima koji su glasali za odluku predstavnici svih učesnika lokalnog saveta, i to predstavnici reprezentativnih sindikata, reprezentativnih udruženja poslodavaca, kao i predstavnici nadležnog organa autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave.

Opcija 2:

(2) Za donošenje odluke iz stava 1. ovog člana potrebna je saglasnost najmanje osam članova lokalnog saveta.

(3) Ukoliko se ne može postići saglasnost iz stava 2. ovog člana, za donošenje odluke iz stava 1. ovog člana potrebna je saglasnost najmanje šest članova lokalnog saveta, pod uslovom da su među članovima koji su glasali za odluku predstavnici svih učesnika lokalnog saveta, i to predstavnici reprezentativnih sindikata, reprezentativnih udruženja poslodavaca, kao i predstavnici nadležnog organa autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave.

Registracija i brisanje iz registra lokalnog saveta
Član 160

(1) Lokalni savet se registruje kod ministarstva nadležnog za poslove rada.

(2) Registar lokalnih saveta vodi se kao javna i elektronska baza podataka.

(3) Zahtev za registraciju lokalnog saveta (u daljem tekstu: zahtev) ministarstvu podnosi jedan od učesnika, u roku od 15 dana od dana zaključivanja sporazuma o osnivanju lokalnog saveta.

(4) Uz zahtev se podnosi:

1) sporazum o osnivanju lokalnog saveta;

2) ovlašćenje za podnošenje zahteva za registraciju.

(5) Lokalni savet stiče svojstvo pravnog lica danom upisa u registar lokalnog saveta.

(6) Ministarstvo donosi rešenje o upisu lokalnog saveta u registar lokalnog saveta u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva.

(7) Rešenje iz stava 6. ovog člana sadrži:

1) broj i datum upisa;

2) naziv i nivo osnivanja lokalnog saveta;

3) sedište i adresu lokalnog saveta.

(8) U registar lokalnog saveta se upisuju podaci koji se odnose na:

1) naziv i nivo osnivanja lokalnog saveta;

2) sedište i adresu lokalnog saveta;

3) učesnike lokalnog saveta;

4) datum zaključivanja sporazuma o osnivanju lokalnog saveta;

5) broj i datum rešenja o upisu i brisanju.

(9) Lokalni savet se briše iz registra lokalnog saveta u slučaju:

1) otkaza sporazuma iz člana 157. stav 1. ovog zakona od strane svih učesnika lokalnog saveta;

2) kada jedan od učesnika lokalnog saveta otkaže učešće u lokalnom savetu, odnosno kad prestane da ispunjava uslove za učešće u lokalnom savetu propisane ovim zakonom, pa usled toga prestanu da postoje uslovi za postojanje lokalnog saveta.

(10) Lokalni savet prestaje da postoji brisanjem iz registra lokalnog saveta.

(11) Sadržina registra lokalnog saveta i način upisa i brisanja lokalnog saveta iz registra lokalnog saveta bliže se uređuju posebnim propisom koji donosi ministar nadležan za oblast rada.

Obrazloženje:

Socijalno-ekonomski saveti (u daljem tekstu: SES) uređeni su Zakonom o socijalno-ekonomskom savetu (Službeni glasnik RS, br. 125/2004) (u daljem tekstu: Zakon o SES-u). Predviđeno je postojanje Socijalno-ekonomskog saveta na nivou Republike, kao i na nivou autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave. Sastav SES-a je tripartitan – čine ga predstavnici sindikata, poslodavaca i države, i pokazalo se da takav ne može da odgovori na izazove koji postoje u Srbiji. Propisane nadležnosti su vrlo male i bez većeg značaja, a nisu ni dovoljno uređene, zbog čega je dosadašnja praksa SES-a konfuzna i neujednačena. Način odlučivanja u SES-u predstavlja poseban problem jer se zahteva jednoglasnost, što je dovelo do potpune blokade u njegovom radu. Zbog navedenog, SES postoji radi ispunjenja forme, ali suštinski ne ostvaruje ulogu zbog koje je osnovan. Zato je neophodno preurediti pravila koja uređuju položaj i ulogu SES-a.

U nastavku teksta obrazložena su nova rešenja koja se predlažu, kao i rešenja koja se bitno razlikuju od pravila predviđenih u postojećem zakonodavstvu.

U glavi pod nazivom „Socijalno-ekonomski savet“ uređeno je osnivanje, registracija, sastav, delokrug, način rada, finansiranje i druga pitanja značaja za rad Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije i Socijalno-ekonomskih saveta autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave (lokalni saveti). Unete su bitne izmene u vezi sa sastavom SES-a u odnosu na trenutno zakonsko rešenje. Članovi SES-a su, kao i po važećeš rešenju, predstavnici reprezentativnih sindikata, reprezentativnih udruženja poslodavaca i Vlade Republike Srbije, u jednakom broju, ali sad je predviđeno da predstavnici Vlade obavezno budu predsednik Vlade i ministar nadležan za poslove rada, čime se želi naglasiti nova, daleko značajnija uloga SES-a u pravnom sistemu društvu. U sastav SES-a uvode se predstavnici akademske zajednice i organizacija civilnog društva, koje određuju predstavnici socijalnih partnera – članova SES-a. U opciji br.1, svaki od socijalnih partnera imenuje i razrešava „svoje“ predstavnike akademske zajednice i organizacija civilnog društva, pri čemu su svi članovi SES-a punopravni članovi sa pravom glasa. U opciji br.2, predstavnike akademske zajednice i organizacija civilnog društva zajedno biraju i razrešavaju predstavnici socijalnih partnera, pri čemu predstavnici akademske zajednice i organizacija civilnog društva nemaju pravo glasa. Uvođenjem predstavnika akademske zajednice i organizacija civilnog društva u sastav SES-a obezbeđuju se sadržajnije i kvalitetnije rasprave i objektivnije odluke SES-a, jer se omogućava licima koja nisu direktni predstavnici socijalnih partnera da iznose i zastupaju stručna mišljenja i stavove šire društvene zajednice. Nadležnost SES-a je precizirana i proširena u odnosu na postojeće zakonsko rešenje. SES zauzima stav o taksativno navedenim pitanjima, utvrđuje predlog minimalne zarade, daje mišljenje u odnosu na nacrte, odnosno predloge zakona, drugih propisa i opštih akata od značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj radnika i poslodavaca, utvrđuje reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca i odlučuje o proširenom dejstvu kolektivnog ugovora. Takođe, SES vodi evidenciju štrajka. Bez proširivanja nadležnosti, SES ne može imati ulogu koju bi po definiciji trebalo da ima niti može izgraditi autoritet u društvu. Po Zakonu o SES-u, nadležnosti SES-a su gotovo zanemarljive. Osim odluke o visini minimalne cene rada (koju SES nijednom nije uspeo da utvrdi), sve ostale aktivnosti SES-a, kao akti koje donosi su pravno neobavezujuće prirode i nemaju skoro nikakav uticaj u društvu.

Jedan od najvećih izazova u normiranju rada SES-a jeste određivanje većine potrebne za donošenje odluka, koja mora ispuniti dva zahtev pravičnosti i objektivnosti prilikom odlučivanja, a da se istovremeno ne blokira rad SES-a. Po predloženom rešenju, da bi odluka SES-a bila doneta neophodno je da za nju glasa

određeni broj članova SES-a (2/3 ili više), uz uslov da su među članovima koji su glasali za odluku predstavnici svih učesnika Socijalno-ekonomskog saveta. Prema Zakonu o SES-u, za svaku odluku, mišljenje ili preporuku neophodna je saglasnost svih članova SES-a. Ovo rešenje, praktično, blokira rad SES-a.
Predviđeno je formiranje socijalno-ekonomskih saveta za autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave – lokalni saveti. Nadležnost lokalnih saveta je sadržinski slična nadležnosti SES-a Republike, ali se odnosi na pitanja od značaja za nivo jedinice teritorijalne autonomije za koju je lokalni savet osnovan. Sastav lokalnog saveta uređen je po uzoru na sastav SES-a republike, ali je, prirodno, predviđen manji broj članova.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

XI. RADNIČKI SAVET

1.Osnovne odredbe

Uslovi za osnivanje i nadležnost
Član 161

(1) Radnici kod poslodavca koji ima najmanje 30 radnika mogu osnovati radnički savet, osim radnika u organima državne uprave i jedinicama teritorijalne autonomije, u skladu sa ovim zakonom.

(2) Poslodavac ne sme sprečavati ili ometati osnivanje radničkog saveta i dužan je da obezbedi materijalno-tehničke uslove za rad radničkog saveta, u skladu sa ovim zakonom.

(3) Radnički savet predstavlja i štiti interese radnika kod poslodavca, a radnici preko radničkog saveta ostvaruju pravo na obaveštavanje, savetovanje i saodlučivanje o svim pitanjima od značaja za radnopravni i socijalno-ekonomski položaj radnika, u skladu sa ovim zakonom.

(4) Radnički savet može nadzirati i upozoravati poslodavca na povrede zakona i drugih opštih akata, kao i na neizvršavanje obaveza prema radnicima, u skladu sa zakonom.

(5) Radnički savet ne sme učestvovati u pripremanju ili ostvarivanju štrajka niti se sme na bilo koji način mešati u kolektivni radni spor koji može dovesti do štrajka.

Biračko pravo
Član 162

(1) Pravo da biraju članove radničkog saveta i da budu birani u radnički savet imaju svi radnici kod poslodavca.

(2) Ustupljeni radnici imaju pravo da biraju članove radničkog saveta i da budu birani u radnički savet u agenciji i kod poslodavca korisnika.

(3) Pravo da bira i da bude biran nema:

1) radnik koji radi na radnom mestu koje podrazumeva zastupanje poslodavca;

2) radnik koji radi na radnom mestu koje podrazumeva upravljanje i rukovođenje kod poslodavca;

3) radnik koji je ovlašćen da u ime poslodavca odlučuje o pravima, obavezama i odgovornostima po osnovu rada;

4) radnik koji je član organa poslodavca, osim predstavnika radnika u tim organima, i članovi njegove porodice.

(4) Članom uže porodice iz stava 3. tačka 4) ovog člana smatraju se: supružnik, vanbračni partner, krvni srodnici u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i usvojenici, lica sa kojima je radnik u odnosu hraniteljstva ili starateljstva, očuh i maćeha, usvojitelj i lice koje je radnik dužan po zakonu da izdržava.

Broj i struktura članova
Član 163

(1) Broj članova radničkog saveta utvrđuje se prema broju radnika kod poslodavca koji imaju pravo glasa, i to:

1) od 30 do 50 radnika – 3 člana;

2) od 51 do 100 radnika – 5 članova;

3) od 101 do 200 – 7 članova.

(2) Kod poslodavca koji zapošljava više od 200 radnika, broj članova radničkog saveta povećava se za dva člana za svakih dodatnih 300 radnika, a kod poslodavca koji zapošljava više od 1100 radnika, broj članova radničkog saveta povećava se za dva člana za svakih dodatnih 1000 radnika.

(3) Kod poslodavca koji zapošljava više od 9.100 radnika, broj članova radničkog saveta povećava se za dva člana za svakih dodatnih 3.000 radnika.

Mandat
Član 164

(1) Mandat radničkog saveta izabranog na redovnim izborima traje četiri godine od dana objavljivanja zapisnika o konačnim rezultatima izbora iz člana 176. stav 10. ovog zakona.

(2) Ako do raspuštanja radničkog saveta, odnosno poništavanja izbora na kojima je izabran radnički savet nije proteklo više od polovine mandata radničkog saveta koji je raspušten, odnosno koji je izabran na izborima koji su poništeni, mandat radničkog saveta izabranog na vanrednim izborima traje do isteka mandata radničkog saveta koji je raspušten, odnosno koji je izabran na izborima koji su poništeni.

(3) Ako je u slučaju iz stava 2. ovog člana proteklo više od polovine mandata radničkog saveta, mandat radničkog saveta izabranog na vanrednim izborima traje četiri godine od dana objavljivanja zapisnika o konačnim rezultatima izbora u smislu člana 176. stav 10. ovog zakona, pri čemu će se redovni izbori za radnički savet održati u poslednjoj godini mandata u skladu sa članom 173. stav 2. ovog zakona.

(4) Kada tokom trajanja mandata radničkog saveta dođe do promene u članstvu, mandat novog člana radničkog saveta traje do završetka tekućeg mandata radničkog saveta.

Osnivanje prvog radničkog saveta
Član 165

(1) Postupak osnivanja prvog radničkog saveta pokreće se na pisani predlog sindikata ili više sindikata zajedno koji ima članove kod poslodavca, ili najmanje 20% radnika koji rade kod poslodavca (dalje: predlagač).

Opcija 1:

(2) Kada su predlagači iz stava 1. ovog člana radnici, predlog mora sadržati ime i prezime predstavnika predlagača i potvrdu javnog beležnika o broju radnika koji podržavaju predlog.

Opcija 2:

(2) Kada su predlagači iz stava 1. ovog člana radnici, predlog mora sadržati ime i prezime, broj lične karte i potpis svakog radnika koji je podržao predlog, sa naznačenjem predstavnika predlagača.

(3) Predlagač je dužan da predlog iz stava 1. ovog člana dostavi sindikatima koji imaju svoje članove kod poslodavca i poslodavcu, koji je dužan da predlog objavi na svim oglasnim mestima, najkasnije prvog dana posle dana prijema predloga.

(4) Predstavnik predlagača saziva zbor radnika radi utvrđivanja uslova za osnivanje radničkog saveta i imenovanja izbornog odbora u periodu ne kraćem od 15 niti dužem od 45 dana od dana objavljivanja predloga za osnivanje radničkog saveta.

(5) Odluku o sprovođenju izbora za prvi radnički savet donosi izborni odbor na svojoj prvoj sednici.

(6) Na sva druga pitanja u vezi sa osnivanjem prvog radničkog saveta primenjuju se odredbe ovog zakona o izborima za radnički savet.

Radnički savet kod poslodavca sa više organizacionih jedinica i radnički savet organizacione jedinice
Član 166

(1) Ako je poslovanje poslodavca organizovano u više organizacionih jedinica, radnici mogu osnovati jedan radnički savet na nivou poslodavca, tj. za sve organizacione jedinice ili radnički savet u svakoj pojedinoj organizacionoj jedinici.

(2) Radnički savet organizacione jedinice može biti osnovan ako u njoj radi najmanje 30 radnika.

(3) Ako je nakon osnivanja radničkog saveta u pojedinim organizacionim jedinicama osnovan radnički savet na nivou poslodavca, danom osnivanja tog radničkog saveta radnički saveti u pojedinim organizacionim jedinicama prestaju da postoje.

(4) U slučaju osnivanja radničkog saveta na nivou poslodavca iz stava 1. i 2. ovog člana, u radničkom savetu moraju biti zastupljeni predstavnici svih organizacionih jedinica kod poslodavca.

(5) Predlog za osnivanje radničkog saveta organizacione jedinice može dati sindikat ili više sindikata zajedno koji u organizacionoj jedinici ima svoje članove ili najmanje 20% radnika organizacione jedinice.

(6) Broj članova radničkog saveta organizacione jedinice određuje se shodnom primenom odredaba člana 163. ovog zakona.

(7) Na postupak izbora radničkog saveta organizacione jedinice shodno se primjenjuju odredbe ovog zakona o postupku izbora za radnički savet.

Obaveza dostavljanja podataka
Član 167

Poslodavac kod kojeg je osnovan radnički savet dužan je da ministarstvu nadležnom za poslove rada dostavi podatke o osnovanom radničkom savetu u roku od deset dana od dana objavljivanja zapisnika o konačnim rezultatima izbora.

Način rada
Član 168

(1) Radnički savet radi na sednicama.

(2) Članovi radničkog saveta biraju predsednika i zamenika predsednika, većinom od ukupnog broja glasova članova radničkog saveta.

(3) Na sednicama radničkog saveta mogu biti prisutni predstavnici sindikata koji imaju članove kod poslodavca, bez prava učestvovanja u odlučivanju.

(4) Radnički savet može zatražiti mišljenje stručnjaka o pitanjima iz svog delokruga.

(5) Troškove stručnog savetovanja iz stava 4. ovog člana snosi poslodavac.

(6) Troškovi iz stava 5. ovog člana moraju biti razumni i primereni svrsi rada i ostvarivanju funkcije radničkog saveta.

(7) Radnički savet donosi poslovnik o svom radu.

Pravne radnje i status
Član 169

(1) Radnički savet može tužiti ili biti tužen samo u vezi sa pravima, odnosno obavezama koji, na osnovu ovog zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili sindikalnog sporazuma ili sporazuma radničkog saveta i poslodavca ako kod poslodavca ne postoji sindikat, pripadaju radničkom savetu, odnosno terete radnički savet.

(2) Radnički savet nema svojstvo pravnog lica i ne može imati sopstvenu imovinu.

(3) Radnički savet i njegovi članovi ne mogu materijalno odgovarati za odluke saveta.

Zabrana nejednakog postupanja poslodavca prema članovima radničkog saveta
Član 170

Poslodavac ne može članove radničkog saveta stavljati u povoljniji ili nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog funkcije člana radničkog saveta koju obavljaju.

Zabrana nejednakog postupanja radničkog saveta prema radnicima
Član 171

U svom delovanju, radnički savet ne sme radnika ili određenu grupu radnika stavljati u povoljniji ili nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike, osim u slučajevima predviđenim ovim zakonom.

Odnos sa sindikatom
Član 172

(1) Radi ostvarivanja i zaštite prava i interesa radnika, radnički savet, u dobroj veri, sarađuje sa svim sindikatima koji imaju članove kod poslodavca.

(2) Član radničkog saveta može istovremeno biti član i predstavnik sindikata kod poslodavca.

(3) Ako kod poslodavca nije osnovan radnički savet, ovlašćeni sindikalni predstavnik sindikata koji je reprezentativan kod poslodavca preuzima sva prava i obaveze radničkog saveta propisana ovim zakonom.

(4) Ako kod poslodavca nijedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti u smislu ovog zakona, sindikati mogu zaključiti sporazum o udruživanju radi ispunjenja uslova reprezentativnosti utvrđenih ovim zakonom i određivanja ovlašćenog sindikalnog predstavnika sindikata koji preuzima sva prava i obaveze radničkog saveta propisana ovim zakonom.

(5) Ako kod poslodavca postoji više sindikata koji ispunjavaju uslove reprezentativnosti u smislu ovog zakona, ovlašćeni sindikalni predstavnik svakog sindikata koji je reprezentativan kod poslodavca preuzima sva prava i obaveze radničkog saveta propisana ovim zakonom.

(6) Ako se u slučaju iz stavova 3-5. ovog člana osnuje radnički savet, prava i obaveze radničkog saveta propisana ovim zakonom prelaze na radnički savet.

Izbori za radnički savet
Član 173

(1) Članovi radničkog saveta biraju se na neposrednim izborima, tajnim glasanjem.

(2) Redovni izbori za radnički savet održavaju se svake četiri godine, u periodu između 1. marta i 31. maja.

(3) Izbori za radnički savet održavaju se van perioda iz stava 1. ovog člana (u daljem tekstu: vanredni izbori):

1) u slučaju raspuštanja radničkog saveta;

2) u slučaju poništaja prethodnih izbora za radnički savet;

3) ako zbog prestanka članstva člana, odnosno članova radničkog saveta, odnosno njihovih zamenika, u skladu sa ovim zakonom, radnički savet više nema broj članova potreban za odlučivanje na način predviđen poslovnikom o radu radničkog saveta.

(4) Odluku o raspuštanju radničkog saveta iz stava 3. tačka 1) ovog člana, odnosno o poništaju prethodnih izbora za radnički savet iz stava 3. tačka 2) ovog člana donosi nadležni sud.

(5) U slučaju iz stava 3. tačke 1) i 2) ovog člana, izbori će se održati u roku od 60 dana od dana kad je odluka o raspuštanju radničkog saveta, odnosno odluka o poništaju izbora za radnički savet postala pravnosnažna, a u slučaju iz stava 3. tačka 3) ovog člana, izbori će se održati u roku od 60 dana od dana kad je doneta odluka o raspisivanju vanrednih izbora.

Raspisivanje izbora
Član 174

(1) Radnički savet donosi odluku o raspisivanju redovnih izbora za radnički savet najkasnije 30 dana pre isteka tekućeg mandata, objavljuje je na svim oglasnim mestima poslodavca i dostavlja je sindikatima koji imaju članove kod poslodavca i poslodavcu.

(2) Ako radnički savet ne donese odluku o raspisivanju redovnih izbora u roku iz stava 1. ovog člana, na postupak izbora za radnički savet shodno se primjenjuju odredbe ovog zakona o osnivanju prvog radničkog saveta.

(3) Odluku o raspisivanju vanrednih izbora zbog razloga iz člana 173. stav 3. tačka 3) ovog zakona donosi predsednik radničkog saveta, odnosno drugi član radničkog saveta određen poslovnikom radničkog saveta, najkasnije u roku od 30 dana od dana nastanka razloga, objavljuje je na svim oglasnim mestima poslodavca i dostavlja je sindikatima koji imaju članove kod poslodavca i poslodavcu.

(4) Ako predsednik radničkog saveta, odnosno drugi član radničkog saveta ne donese odluku iz stava 2. ovog člana ili ako nastupi neki od razloga iz člana 173. stav 3. tačka 1) i 2) ovoga zakona, na postupak izbora za radnički savet shodno se primenjuju odredbe ovog zakona o osnivanju prvog radničkog saveta.

(5) Na sva druga pitanja u vezi sa vanrednim izborima za radnički savet shodno se primenjuju odredbe ovog zakona o redovnim izborima za radnički savet.

Lista kandidata
Član 175

(1) Listu kandidata za izbor članova radničkog saveta (u daljem tekstu: lista kandidata) može predložiti sindikat ili više sindikata zajedno koji imaju svoje članove kod poslodavca, ili najmanje 20% radnika koji su zaposleni kod poslodavca.

(2) Prilikom sastavljanja liste kandidata potrebno je voditi računa o ravnopravnoj zastupljenosti svih organizacionih jedinica poslodavca i grupa radnika (po polu, dobi, stručnoj spremi, radnim mestima i sl.).

Utvrđivanje i objavljivanje rezultata izbora
Član 176

(1) Izbori su valjani ako je glasala najmanje jedna trećina radnika sa biračkim pravom.

(2) Ako se bira jedan član radničkog saveta, izabran je onaj kandidat koji je dobio najveći broj glasova radnika koji su glasali.

(3) Ako, u slučaju iz stava 2. ovog člana, dva ili više kandidata dobiju isti broj glasova, izabran je kandidat koji duže neprekidno radi kod poslodavca.

(4) Ako se biraju dva ili više članova radničkog saveta, broj članova koji je izabran sa svake liste utvrđuje se primenom sistema najvećeg količnika, što podrazumeva da se mesta u radničkom savetu raspodeljuju tako što se ukupan broj glasova koje je dobila svaka pojedina lista podeli brojevima od jedan do zaključno sa brojem članova koji se bira.

(5) Dobijeni količnici iz stava 4. ovog člana razvrstavaju se po veličini, a u obzir se uzima onaj broj najvećih količnika koliko se članova bira. Svaka izborna lista dobija onoliko mesta u radničkom savetu koliko tih količnika na nju otpada.

(6) Ako dve ili više lista dobiju iste količnike na osnovu kojih se dodeljuje jedno mesto, a nema više neraspodeljenih mesta, mesto će se dodeliti listi koja je ukupno dobila veći broj glasova.

(7) U slučaju iz stavova 4-7. ovog člana, sa svake liste izabrani su kandidati od rednog broja jedan pa do rednog broja koji odgovara broju mesta u radničkom savetu koja je određena lista dobila.

(8) Lista koja na izborima dobije manje od 5% glasova radnika koji su glasali ne učestvuje u deobi mesta u radničkom savetu.

(9) Zamenici predstavnika sa svake liste su kandidati koji nisu izabrani, po redu od prvog neizabranog pa najviše do broja koliko je određena lista dobila mesta u radničkom savetu, a nakon što se iscrpi lista kandidata, zamenici su osobe s liste zamenika kandidata.

(10) Zapisnik o konačnim rezultatima izbora izborni odbor objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca.

(11) Zapisnik o konačnim rezultatima izbora i podatke o sprovedenim izborima izborni odbor dostavlja poslodavcu, kao i sindikatima i predstavnicima radnika koji su podneli listu kandidata.

Poništenje izbora, raspuštanje radničkog saveta i isključenje člana radničkog saveta
Član 177

(1) U slučaju povrede odredbe ovoga zakona o sprovođenju izbora za radnički savet, koja je uticala na rezultate izbora, radnički savet, izborni odbor, poslodavac, sindikat koji ima članove kod poslodavca ili kandidat za radnički savet mogu od nadležnog suda zahtevati da poništi sprovedene izbore.

(2) Zahtev iz stava 1. ovog člana može se podneti u roku od 90 dana od dana objavljivanja konačnih rezultata izbora.

(3) Ako radnički savet ili neki njegov član povredi obaveze utvrđene ovim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom, odnosno sporazumom poslodavca sa radničkim savetom ako kod poslodavca ne postoji sindikat, ili ako za vreme mandata u odnosu na nekog člana nastupe smetnje za njegovo članstvo u radničkom savetu, sindikat koji ima članove kod poslodavca može zatražiti od nadležnog suda da raspusti radnički savet ili da isključi određenoga člana, a isto mogu zatražiti i najmanje 20% radnika kod poslodavca ili poslodavac.

Obaveze poslodavca
Član 178

(1) Poslodavac je dužan da osigura materijalno-tehničke uslove i omogući nesmetano sprovođenje izbora za radnički savet u skladu sa ovim zakonom i posebnim propisom.

(2) Poslodavac je dužan da, na zahtev izbornog odobra, dozvoli, odnosno omogući blagovremeno objavljivanje odluka i obaveštenja izbornog odbora na svojim oglasnim mestima.

(3) Poslodavac snosi sve troškove izbora za radnički savet.

Pravilnik o izborima za radnički savet
Član 179

Sva pitanja koja se odnose na izbore za radnički savet, a koja nisu uređena ovim zakonom, uređuju se posebnim propisom koji donosi ministar nadležan za oblast rada.

2. Prava i obaveze radničkog saveta

Obaveštavanje
Član 180

(1) Poslodavac je dužan da, u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom, ili sporazumom radničkog saveta i poslodavca ako kod poslodavca ne postoji sindikat, najmanje jednom u tri meseca obavesti radnički savet o:

1) stanju i rezultatima poslovanja i organizaciji rada;

2) planiranom razvoju poslovnih aktivnosti i poslovne situacije preduzeća, i njihovom uticaju na radnopravni i materijalno-socijalni položaj radnika;

3) najnovijem i mogućem razvoju poslovnih aktivnosti i poslovne situacije preduzeća, i njihovom uticaju na radnopravni i materijalno-socijalni položaj radnika;

4) troškovima poslovanja poslodavca i učešću troškova zarada u ukupnim troškovima;

5) stanju, kretanju i promenama u zaradama;

6) obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada;

7) broju i strukturi radnika koji rade kod poslodavca (pravni osnov rada, pol, starost);

8) politici i planovima zapošljavanja;

9) odlukama koje će verovatno dovesti do značajnih promena u organizaciji rada ili u ugovornim odnosima, uključujući i kolektivna otpuštanja i statusne promene i druge slučajeve promene poslodavca;

10) planovima u vezi sa smanjivanjem broja radnika i merama koje će u vezi sa tim biti preduzete;

11) broju i vrsti radnika kojima je dao pisanu saglasnost za dopunski rad;

12) bezbednosti i zdravlju na radu i merama za poboljšanje uslova rada;

13) rezultatima sprovedenih inspekcijskih nadzora u vezi sa uslovima rada i u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu;

14) drugim pitanjima od značaja za radnopravni, odnosno socijalno-ekonomski položaj radnika u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom, odnosno sporazumom radničkog saveta i poslodavca ako kod poslodavca ne postoji sindikat.

(2) O pitanjima iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da obavesti radnički savet u vreme, na način i sa sadržajem koji su takvi da omogućavaju članovima radničkog saveta da izvrše procenu mogućeg uticaja, te da se pripreme za savetovanje s poslodavcem, u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom, ili sporazumom radničkog saveta i poslodavca ako kod poslodavca ne postoji sindikat.

Obaveza savetovanja pre donošenja odluke
Član 181

(1) Pre donošenja odluke važne za radnopravni, odnosno socijalno-ekonomski položaj radnika poslodavac se mora savetovati sa radničkim savetom o odluci koju namerava da donese i mora radničkom savetu dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njenog uticaja na položaj radnika, u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom ili sporazumom radničkog saveta i poslodavca ako kod poslodavca ne postoji sindikat.

(2) U slučaju iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da radničkom savetu, na njegov zahtev, pre konačnog izjašnjenja o odluci koju poslodavac namerava da donese, omogući održavanje sastanka radi dodatnih odgovora, obrazloženja i pojašnjenja.

(3) Važnim odlukama iz stava 1. ovog člana smatraju se naročito odluke o:

1) donošenju pravilnika o radu;

2) donošenju drugih opštih akata poslodavca;

3) planu i politici zapošljavanja;

4) višku radnika i merama za rešavanje viška radnika;

5) nameravanom otpuštanju radnika iz ekonomskih i sličnih razloga;

6) statusnim promenama i drugim slučajevima promene poslodavca, te o uticaju takvih promena na radnike;

7) pitanijima u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu;

8) uvođenju nove tehnologije, odnosno promenama u organizaciji i načinu rada, ako bi te promene mogle da utiču na položaj radnika;

9) planu i rasporedu godišnjih odmora;

10) rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena;

11) noćnom radu;

12) uvođenju pripravnosti, rasporedu i trajanju pripravnosti, kao i o visini naknade za pripravnost;

13) naknadama za izume i tehnička unapređenja;

14) svim drugim pitanjima za koje je kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom, ili sporazumom radničkog saveta i poslodavca ako kod poslodavca ne postoji sindikat predviđeno učestvovanje radničkog saveta u njihovom donošenju.

(4) Podaci o odluci iz stavova 1. i 3. ovog člana moraju se dostaviti radničkom savetu potpuno i blagovremeno, tako da mu se omogući davanje primedbi i predloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli uticati na donošenje odluke.

(5) Radnički savet dužan je da u roku od osam dana, a u slučaju otkaza, u roku od pet dana, dostavi poslodavcu svoje mišljenje o odluci iz stavova 1. i 3. ovog člana, ako kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom, ili sporazumom radničkog saveta i poslodavca ako kod poslodavca ne postoji sindikat nije drukčije određeno.

(6) Ako se radnički savet ne izjasni o odluci koju poslodavac namerava da donese u roku iz stava 5. ovog člana, smatra se da nema primedbi i predloga.

(7) Mišljenje radničkog saveta iz stava 5. ovog člana mora imati obrazloženje.

(8) Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovog zakona o obavezi savetovanja s radničkim savetom ništava je.

Saodlučivanje
Član 182

(1) Poslodavac može samo uz prethodnu saglasnost radničkog saveta doneti odluku o:

1) otkazu članu radničkog saveta tokom trajanja te funkcije i godinu dana po njenom prestanku;

2) otkazu kandidatu za člana radničkog saveta koji nije izabran, za vreme trajanja izbora i u periodu od šest meseci nakon objavljenih konačnih rezultata izbora;

3) otkazu radniku kod kojeg je usled povrede ili bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti;

4) otkazu radniku koji je osoba sa invaliditetom;

5) otkazu radniku starom 60 i više godina;

6) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca;

7) otkazu radniku koji je zaštićen od otkaza u smislu člana 263. stav 2. ovog zakona;

(2) Radnički savet je dužan da se izjasni o davanju ili uskraćivanju saglasnosti iz stava 1. ovog člana u roku od osam dana od dana kad mu je dostavljen predlog odluke poslodavca.

(3) Odluka radničkog saveta iz stava 2. ovog člana mora biti sačinjena u pisanom obliku i obrazložena.

(4) Ako radnički savet odluči da uskrati saglasnost, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke tražiti da tu saglasnost zameni sudska odluka.

(5) O tužbi poslodavca u slučaju iz stava 4. ovog člana sud prvog stepena dužan je da odluči u roku od 30 dana od dana podnošenja tužbe.

(6) Kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom ili sporazumom radničkog saveta i poslodavca ako kod poslodavca ne postoji sindikat mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može doneti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog saveta.

Obaveza obaveštavanja radnika i sindikata
Član 183

Radnički savet je obavezan da redovno, a najmanje jednom u tri meseca, obaveštava radnike i sindikate koji imaju članove kod poslodavca o svom radu i da prima njihove sugestije i predloge.

Uslovi za rad radničkog saveta
Član 184

(1) Radnički savet zaseda i na drugi način obavlja svoje poslove tokom radnog vremena poslodavca. Za rad u radničkom savetu svaki član ima pravo na plaćene časove rada najmanje deset radnih sati nedeljno.

(2) Član radničkog saveta koji odsustvuje sa rada u smislu stava 2. ovog člana, ima pravo na naknadu zarade u visini njegove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(3) Odnos radničkog saveta i poslodavca zasniva se na poverenju i međusobnoj saradnji.

(4) Poslodavac je dužan da radničkom savetu osigura potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uslove za rad u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom ili sporazumom radničkog saveta i poslodavca ako kod poslodavca ne postoji sindikat.

(5) Poslodavac je dužan da članovima radničkog saveta obezbedi stručno osposobljavanje za rad u radničkom savetu u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom ili sporazumom radničkog saveta i poslodavca ako kod poslodavca ne postoji sindikat.

(6) Poslodavac snosi troškove koji nastanu delatnošću radničkog saveta, u skladu s ovim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom ili sporazumom radničkog saveta i poslodavca ako kod poslodavca ne postoji sindikat.

(7) Predsednik ili član radničkog saveta koji je poslove za radnički savet obavljao sa punim radnim vremenom, nakon prestanka obavljanja tih poslova, ima pravo povratka na radno mesto na kome je prethodno radio, a ako je prestala potreba za postojanjem tog radnog mesta, poslodavac je dužan da mu ponudi drugo odgovarajuće radno mesto.

(8) Kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom ili sporazumom radničkog saveta i poslodavca ako kod poslodavca ne postoji sindikat bliže se uređuju uslovi za rad radničkog saveta.

Čuvanje poslovne tajne
Član 185

(1) Član radničkog saveta dužan je da kao poslovnu tajnu čuva sve podatke koje je saznao u obavljanju funkcije člana radničkog saveta, a koji se smatraju poslovnom tajnom u smislu posebnog zakona.

(2) Podatke iz stava 1. ovog člana član radničkog saveta može otkriti ostalim članovima radničkog saveta.

(3) Obaveza iz stava 1. ovog člana postoji i nakon prestanka funkcije člana radničkog saveta.

Sporazum radničkog saveta sa poslodavcem
Član 186

(1) Radnički savet može sa poslodavcem zaključiti pisani sporazum kojim se bliže uređuju međusobna prava, obaveze i odgovornosti radničkog saveta i poslodavca ako kod poslodavca ne postoji sindikat.

(2) Sporazumom iz stava 1. ovog člana ne smeju se uređivati pitanja koja spadaju u delokrug kolektivnog ugovora, odnosno sindikalnog sporazuma.

Obrazloženje:
Uređeno je osnivanje radničkog saveta, broj i struktura članova, izbori i mandat, nadležnost, način rada i uslovi za rad, kao i odnos radničkog saveta i sindikata.
Iako se u Zakonu o radu, kroz (svega dve) odredbe koje predviđaju mogućnost obrazovanja Saveta zaposlenih, spominje učešće zaposlenih u upravljanju preduzećem, naše radno zakonodavstvo ne sadrži pravni okvir za uvođenje i institucionalizovanje informisanja, konsultovanja i saodlučivanja radnika u preduzeću, tj. za participaciju radnika. Zakon o radu predviđa mogućnost obrazovanje saveta zaposlenih (kod poslodavaca koji imaju više od 50 zaposlenih), međutim, ova odredba propisuje samo pravni osnov za obrazovanje saveta, ali ne sadrži pravila koja su neophodna da bi se ta pravna mogućnost ostvarila. Pa tako, nisu uređeni postupak, izbori, sastav, način rada, značaj i domašaj odluka, obim i oblici saradnje sa poslodavcem, odnos sa sindikatima i druga pitanja od značaja za participaciju radnika. Zbog toga je odredba o savetu zaposlenih samo proklamacija, koja nema ni pravni ni stvarni značaj. Istovremeno, konsultovanje i učestvovanje zaposlenih u odlučivanju veoma je usko postavljeno, tj. ograničeno na ekonomska i socijalna prava zaposlenih, čime su, čini se, isključena pitanja koja su u vezi sa poslovanjem preduzeća, organizacijom rada, uvođenjem novih tehnologija i sl., a koja se ne mogu specifično odrediti kao ekonomska i socijalna prava zaposlenih. Ovakvo rešenje odudara od uporednopravne prakse razvijenih evropskih država, koje predviđaju mnogo šira ovlašćenja radničkih predstavničkih tela u

upravljanju preduzećem, što predstavlja branu agresivnom korporacijskom upravljanju i obezbeđuje uspostavljanje ravnoteže između rada i kapitala.
Učešće radnika u upravljanju preduzećem predstavlja međunarodni radnopravni standard koji je garantovan najvažnijim međunarodnim izvorima radnog prava, za čije ostvarivanje bi trebalo stvoriti valjane uslove u domaćem zakonodavstvu. Potrebno je uključiti sindikate prilikom pravnog regulisanja ove materije, kako konačna pravna rešenja ne bi ugrozila ulogu i položaj sindikata i kako bi bila usmerena na unapređenje, a ne na suzbijanje socijalnog dijaloga.
Predviđena je obaveza poslodavca da finansira izbore za radnički savet, da obezbedi uslove za rad radničkog saveta, stručno osposobljavanje članova za rad u radničkom savetu, kao i stručno savetovanje radničkog saveta kad je to potrebno. Radnički savet nema status pravnog lica i ne može sticati imovinu, pa se kao jedino logično rešenje nameće ono po kome je poslodavac dužan da snosi navedene troškove. Ovakvo rešenje je najzastupljenije u uporednopravnom zakonodavstvu.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

XII. SKUP RADNIKA

Član 187

(1) Radi potpunog obaveštavanja o pitanjima od značaja za radnopravni, odnosno materijalno-socijalni položaj radnika, kao i o radu radničkog saveta, odnosno sindikata moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika kod poslodavca.

(2) Ako veličina poslodavca ili druge posebnosti to zahtevaju, skupovi iz stava 1 ovog člana mogu se održati po organizacionim delovima poslodavca.

(3) Skup radnika iz stava 1. ovog člana saziva radnički savet, uz prethodno obaveštavanje poslodavca, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mesta održavanja skupa bitno ne šteti poslovanju poslodavca.

(4) Ako kod poslodavca nije osnovan radnički savet, skup radnika iz stava 1. ovog člana dužan je da sazove sindikat koji ima najviše članova kod poslodavca, a ako sindikat to ne učini ili ako nijedan sindikat nema članove kod poslodavca, skup radnika saziva poslodavac.

(5) Ukoliko je skup radnika sazvao sindikat, skup radnika održava se radi potpunog obaveštavanja o pitanjima od značaja za radnopravni, odnosno materijalno-socijalni položaj radnika, kao i o radu sindikata.

(6) Ne dirajući u pravo i obavezu radničkog saveta da saziva skup radnika iz stava 1. ovog člana, poslodavac može, ako oceni da je to potrebno, sazvati skup radnika, vodeći pri tome računa da se time ne ograniče prava radničkog saveta utvrđena ovim zakonom.

(7) O sazivanju skupa iz stava 6. ovog člana poslodavac se mora savetovati s radničkim savetom.

Obrazloženje:
Uveden je jedan od vidova ostvarivanja prava radnika na participaciju – pravo na učestvovanje u skupovima radnika, koji podrazumeva obavezu radničkog saveta, odnosno sindikata, odnosno poslodavca da periodično organizuje ovakve skupove radi obaveštavanja radnika o pitanjima od značaja za radnopravni, odnosno materijalno-socijalni položaj radnika. Osim toga, radnički savet i sindikati obaveštavaju radnike i o radu radničkog saveta, odnosno sindikata. Ovo je važno kolektivno pravo radnika, zato što im garantuje redovno obaveštavanje o pitanjima od značaja za njihov položaj, kao i o radu organizacija koje ih predstavljaju, i „primorava“ predstavnike radnika ili poslodavca da izađe pred radnike i razgovara sa njima. Ovo kolektivno pravo predstavlja branu za korišćenje radničkih saveta i sindikata za privatne interese njihovih predstavnika i, bar dvaput godišnje, podseća radnike da su svi zajedno deo jednog istog sistema, te da je potrebno zajedničko angažovanje radi njegovog održavanja ili unapređenja. U važećem zakonodavstvu ne postoji ovo kolektivno pravo.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

XIII. PREDSTAVNIK RADNIKA U ORGANU POSLODAVCA

Član 188

(1) Kod poslodavca koji je pravno lice, kod kog se, u skladu sa posebnim zakonom, osniva organ koji nadzire upravljanje, jedan član tog organa mora biti predstavnik radnika.

(2) Predstavnika radnika u organu iz stava 1. ovog člana imenuje i opoziva radnički savet.

(3) Ako kod poslodavca nije osnovan radnički savet, predstavnika radnika u organ iz stava 1. ovog člana, iz reda radnika kod poslodavca, imenuje i opoziva sindikat koji ima najviše članova kod poslodavca.

(4) Ako u slučaju iz stava 3. ovog člana ne postoji sindikat koji ima članove kod poslodavca, predstavnika radnika u organ iz stava 1. ovog člana, iz reda radnika kod poslodavca, biraju i opozivaju radnici na neposrednim izborima.

(5) Na izbore iz stava 4. ovog člana, shodno se primenjuju odrebe ovog zakona o izborima za radnički savet.

(6) Član organa iz stava 1. ovog člana ima isti pravni položaj kao i drugi članovi toga organa.

Obrazloženje:
Pravo radnika da imaju svoj predstavnika u nadzornom organu poslodavca je važno kolektivno pravo, koje radnicima omogućava da vrše nadzor nad zakonitošću rada poslodavca, štiteći pritom interese radnika, ali i interese poslodavca. ZoR ne predviđa ovo kolektivno pravo radnika, ali Zakon o javnim preduzećima (Službeni glasnik RS, br. 15/2016 i 88/2019) poznaje predstavnika zaposlenih kao člana nadzornog odbora javnog preduzeća.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

XIV. ŠTRAJK

Pojam štrajka
Član 189

Štrajk je obustava rada na koju radnici imaju pravo radi zaštite i unapređenja svojih prava, sloboda i interesa na radu i u vezi sa radom.

Načelo dobrovoljnosti
Član 190

(1) Radnik slobodno odlučuje o svom učestvovanju u štrajku.

(2) Radnik ne sme biti sprečen da učestvuje u štrajku.

(3) Radnik ne sme biti izložen prinudi da učestvuje ili ne učestvuje u štrajku.

(4) Radnik ne sme biti izložen pretnji usled koje bi učestvovao ili odustao od učestvovanja u štrajku.

Načelo zaštite bezbednosti, života, zdravlja i imovine
Član 191

(1) Štrajkački odbor i učesnici u štrajku dužni su da štrajk organizuju i vode na način kojim se ne ugrožavaju život i zdravlje ljudi i bezbednost lica i imovine.

(2) Štrajk se ne može organizovati i voditi na način koji podrazumeva upotrebu nasilja ili kojim se prouzrokuje neposredna materijalna šteta.

Način i mesto sprovođenja štrajka
Član 192

(1) Štrajk se u smislu člana 189. ovog zakona sprovodi:

1) obustavom rada i ostajanjem učesnika u štrajku na svojim radnim mestima;

2) obustavom rada i okupljanjem učesnika u štrajku na mestu određenom za održavanje štrajka;

3) obustavom rada bez ostajanja učesnika u štrajku na svojim radnim mestima, odnosno bez okupljanja učesnika na drugom mestu.

(2) Štrajk se može organizovati u poslovnom prostoru poslodavca ili delu poslovnog prostora poslodavca, odnosno na drugom mestu izvan poslovnog prostora poslodavca koje je odgovarajuće s obzirom na vrstu štrajka, razloge za štrajk i zahteve radnika.

(3) U slučaju iz stava 2. ovog člana, primenjuju se odredbe ovog zakona, a ne zakona koji uređuje javno okupljanja građana.

(4) Štrajkački odbor odlučuje o načinu i mestu sprovođenja štrajka, kao i o promeni načina i mesta sprovođenja štrajka.

Vrste štrajka
Član 193

(1) Štrajk može biti organizovan:

1) kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca;

2) kod poslodavaca koji su povezana lica u skladu sa zakonom;

3) u jednom ili više sektora, oblasti, grana ili grupa delatnosti, odnosno zanimanja;

4) u jednoj ili više jedinica lokalne samouprave ili u jednoj ili više gradskih opština;

5) u autonomnoj pokrajini;

6) na teritoriji Republike Srbije – generalni štrajk.

(2) Štrajk solidarnosti može se organizovati na svim nivoima predviđenim u stavu 1. ovog člana radi podrške radnicima, odnosno sindikatima u Republici Srbiji koji su već u štrajku kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca, u jednom ili više sektora, oblasti, grana ili grupa delatnost, odnosno zanimanja, odnosno u autonomnoj pokrajini, u jednoj ili više jedinica lokalne samouprave ili u jednoj ili više gradskih opština.

(3) Štrajk solidarnosti, u smislu stava 2. ovog člana, može se organizovati i radi podrške radnicima, odnosno sindikatima koji su već u štrajku u inostranstvu.

(4) Štrajk, u smislu stavova 1. i 2. ovog člana, može biti organizovan ukoliko neko pravo, sloboda ili interes radnika, u smislu člana 189. stav 1. ovog zakona, neposredno ili posredno zavise od činjenja ili nečinjenja nosilaca republičke, pokrajinske, odnosno vlasti jedinice lokalne samouprave.

(5) U slučaju iz stava 4. ovog člana, primenjuju se odredbe ovog zakona, a ne zakona koji uređuje javno okupljanja građana.

(6) Štrajk u smislu stavova 1 – 4. ovog člana može se organizovati i kao štrajk upozorenja, u trajanju od najduže jednog sata u toku jednog ili više radnih dana.

(7) Spontani štrajk može se sprovesti kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca ili kod više poslodavaca koji su povezana lica u skladu sa zakonom:

1) ako poslodavac kasni sa isplatom zarade radnicima ili delu radnika najmanje 30 dana, u smislu zakona, opšteg akta kod poslodavca i ugovora o radu;

2) u slučajevima u kojima je u smislu propisa koji uređuje bezbednost i zdravlje na radu predviđeno pravo radnika da odbije da radi.

(8) Štrajk u smislu stava 7. ovog člana sprovodi se spontanom obustavom rada od strane svih ili dela radnika, bez obaveze prethodnog donošenja odluke o stupanju u štrajk i najavljivanja štrajka.

(9) Učesnici u štrajku iz stava 7. ovog člana dužni su da u roku od 48 sati od početka spontanog štrajka obrazuju štrajkački odbor, u smislu člana 196. ovog zakona, i donesu odluku o stupanju u štrajk, u smislu članova 194. i 195. ovog zakona.

(10) Spontani štrajk nije dozvoljen kod poslodavca kod koga mora da se obezbedi minimum procesa rada, u smislu člana 202. ovog zakona.

Organizator štrajka
Član 194

(1) Odluku o stupanju u štrajk donosi nadležni organ sindikata ili najmanje 15% radnika kod poslodavca (u daljem tekstu: organizator štrajka).

(2) Odluku o stupanju u štrajk u sektoru, oblasti, grani ili grupi delatnosti, odnosno zanimanju donosi nadležni organ sindikata koji je reprezentativan u sektoru, oblasti, grani, delatnosti ili grupi delatnosti, odnosno zanimanju ili najmanje 15% radnika u sektoru, oblasti, grani, delatnosti ili grupi delatnosti, odnosno zanimanju.

(3) Odluku o stupanju u štrajk u autonomnoj pokrajini ili jedinici lokalne samouprave donosi nadležni organ sindikata koji je reprezentativan u odnosnoj autonomnoj pokrajini ili jedinici lokalne samouprave ili najmanje 15% radnika u autonomnoj pokrajini, odnosno jedinici lokalne samouprave.

(4) Odluku o stupanju u štrajk na teritoriji Republike Srbije donosi nadležni organ sindikata koji je reprezentativan na teritoriji Republike Srbije ili najmanje 15% radnika u Republici Srbiji.

(5) Organizator štrajka u smislu stavova 1-4. ovog člana može jednom odlukom odlučiti o stupanju u štrajk upozorenja i o stupanju u štrajk, ako su razlozi stupanja u štrajk i zahtevi radnika isti za štrajk i štrajk upozorenja.

Sadržaj odluke o stupanju u štrajk
Član 195

Odluka o stupanju u štrajk sadrži:

1) naziv nadležnog organa sindikata koji je doneo odluku o stupanju u štrajk ili konstataciju da je odluku o stupanju u štrajk doneo potreban broj radnika, u smislu člana 194. stav 1. ovog zakona;

2) razloge stupanja u štrajk;

3) zahteve radnika;

4) vreme početka štrajka;

5) mesto i način sprovođenja štrajka;

6) predlog minimuma procesa rada, u smislu člana 203. stav 10. ovog zakona;

7) predlog načina obezbeđivanja minimuma procesa rada, u smislu člana 204. stav 5. ovog zakona;

8) sastav štrajkačkog odbora.

Štrajkački odbor
Član 196

(1) Štrajkački odbor zastupa interese radnika i u njihovo ime predvodi štrajk.

(2) Članovi štrajkačkog odbora uživaju zaštitu od otkaza i stavljanja u nepovoljan položaj, u skladu sa ovim zakonom.

(3) Štrajkački odbor i učesnici u štrajku ne mogu sprečavati poslodavca da koristi sredstva i raspolaže sredstvima kojima obavlja delatnost.

(4) Štrajkački odbor i učesnici u štrajku ne smeju sprečavati radnike koji ne učestvuju u štrajku da rade.

Najava štrajka
Član 197

(1) Štrajk se najavljuje dostavljanjem odluke o stupanju u štrajk.

(2) Štrajkački odbor je dužan da odluku o stupanju u štrajk dostavi poslodavcu, odnosno udruženju poslodavaca, odnosno nadležnom republičkom, pokrajinskom ili organu jedinice lokalne samouprave, u skladu sa ovim zakonom.

(3) Ako su organizator štrajka radnici, uz odluku o stupanju u štrajk prilaže se i potvrda javnog beležnika o broju radnika koji su podržali odluku o stupanju u štrajk.

(4) Odluku o stupanju u štrajk kod poslodavca štrajkački odbor dostavlja poslodavcu, odnosno osnivaču najkasnije tri radna dana pre dana određenog za početak štrajka.

(5) Odluku o stupanju u štrajk radnika u sektoru, oblasti, grani ili grupi delatnosti, odnosno zanimanju štrajkački odbor dostavlja udruženju poslodavaca odgovarajućeg nivoa, ministarstvu nadležnom za oblast u kojoj se štrajk organizuje i ministarstvu nadležnom za oblast rada najkasnije tri radna dana pre dana određenog za početak štrajka.

(6) Odluku o stupanju u štrajk radnika u autonomnoj pokrajini ili jedinici lokalne samouprave štrajkački odbor dostavlja udruženju poslodavaca odgovarajućeg nivoa i organu izvršne vlasti autonomne pokrajine, odnosno jedinice lokalne samouprave nadležnom za oblast rada najkasnije tri radna dana pre dana određenog za početak štrajka.

(7) Odluku o stupanju u generalni štrajk štrajkački odbor dostavlja udruženju poslodavaca odgovarajućeg nivoa i Vladi Republike Srbije najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za početak štrajka.

(8) Odluku o stupanju u štrajk u delatnostima u kojima je pravo na štrajk ograničeno obavezom obezbeđivanja minimuma procesa rada štrajkački odbor dostavlja poslodavcu, odnosno udruženju poslodavaca, odnosno nadležnom republičkom, pokrajinskom ili organu jedinice lokalne samouprave najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za početak štrajka.

(9) Odluku o stupanju u štrajk upozorenja štrajkački odbor dostavlja poslodavcu, odnosno udruženju poslodavaca, odnosno nadležnom republičkom, pokrajinskom ili organu jedinice lokalne samouprave najkasnije 24 sata pre dana određenog za početak štrajka.

(10) Rok za najavu štrajka upozorenja iz stava 9. ovog člana odnosi se i na delatnosti u kojima je pravo na štrajk ograničeno obavezom obezbeđivanja minimuma procesa rada.

(11) Odluka o stupanju u štrajk iz stava 1. ovog člana dostavlja se Republičkoj agenciji za mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova skladu sa stavovima 4 – 9. ovog člana, čime se pokreće postupak mirnog rešavanja spora u skladu sa ovim zakonom.

(12) Odluka o stupanju u štrajk iz stava 1. ovog člana dostavlja se Socijalno-ekonomskom savetu Republike radi upisa u evidenciju, u smislu člana 156. ovog zakona.

(13) Ako organizator štrajka ne postupi u skladu sa stavovima 1 – 12. ovog člana, štrajk ne može otpočeti štrajk.

Obaveza mirenja pre stupanja u štrajk
Član 198

(1) Strane u sporu dužne su da u slučaju iz člana 197. stavovi 4 – 6. ovog zakona, najkasnije u roku od tri radna dana pre dana određenog za početak štrajka pokrenu postupak za mirno rešavanje spora u skladu sa ovim zakonom.

(2) Strane u sporu dužne su da u slučaju iz člana 197. stavovi 7. i 8. ovog zakona, najkasnije u roku od pet radnih dana pre dana određenog za početak štrajka pokrenu postupak za mirno rešavanje spora u skladu sa ovim zakonom.

(3) Organizator štrajka, u smislu člana 194. stav 1. ovog zakona, koji ne dostavi odluku o stupanju u štrajk ili odbije da učestvuju u postupku mirenja ne može otpočeti štrajk.

Štrajkačka straža
Član 199

(1) Odlukom štrajkačkog odbora može da se obrazuje štrajkačka straža čiji zadatak je obaveštavanje radnika i javnosti o razlozima štrajka i zahtevima učesnika u štrajku.

(2) Štrajkačka straža se obrazuju na mestu ili u blizini mesta održavanja štrajka.

Prestanak štrajka
Član 200

(1) Štrajk prestaje sporazumom strana u sporu ili odlukom štrajkačkog odbora.

(2) Organizator štrajka iz člana 194. ovog zakona dužan je da obavesti poslodavca, odnosno udruženje poslodavaca, odnosno nadležni republički, pokrajinski ili organ jedinice lokalne samouprave o prestanku štrajka.

(3) Sporazum iz stava 1. ovog člana je deo opšteg akta kod poslodavca.

(4) Za svaki novi štrajk učesnici u štrajku dužni su da donesu novu odluku o stupanju u štrajk, osim ako je ovim zakonom drugačije predviđeno.

Zabrana štrajka
Član 201

(1) Štrajk nije dozvoljen profesionalnim pripadnicima Vojske Srbije, pripadnicima Bezbednosno-informativne agencije i pripadnicima specijalne i posebnih jedinica policije u smislu zakona o kojim se uređuju unutrašnji poslovi.

(2) Radnici iz stava 1. ovog člana mogu radi zaštite svojih profesionalnih interesa koristiti postupke mirenja, posredovanja, odnosno arbitraže u skladu sa posebnim zakonom.

(3) Drugim zakonom, propisom ili opštim aktom ne mogu biti predviđene druge delatnosti u kojima je zabranjeno pravo na štrajk u smislu ovog zakona.

Ograničenje prava na štrajk
Član 202

(1) U delatnostima u kojima prekid rada ili obim trajanja prekida rada može da ugrozi život, ličnu bezbednost ili zdravlje stanovništva ili dela stanovništva, štrajk može da se organizuje ako se obezbedi minimum procesa rada kojim se obezbeđuje zaštita života, lične bezbednosti i zdravlja stanovništva, odnosno dela stanovništva.

(2) Delatnosti u smislu stava 1. ovog člana su elektroprivreda, vodoprivreda, kontrola letenja, korišćenje telefonskih usluga, proizvodnja osnovnih prehrambenih proizvoda (hleb, mleko), zdravstvena i veterinarska zaštita i socijalna zaštita.

(3) Uslov iz stava 1. ovog člana ne odnosi se na organizovanje štrajka na radnim mestima u okviru delatnosti iz stava 1. i 2. ovog člana na kojima prekid rada ili obim trajanja prekida rada ne može da ugrozi život, ličnu bezbednost ili zdravlje stanovništva ili dela stanovništva.

(4) Drugim zakonom, propisom ili opštim aktom ne mogu biti predviđene druge delatnosti u kojima je ograničeno pravo na štrajk u smislu ovog zakona.

Minimum procesa rada
Član 203

(1) Minimum procesa rada utvrđuje se kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom ili sporazumom poslodavca i radnika.

(2) Ako nije utvrđen na način iz stava 1. ovog člana, sindikat ili poslodavac mogu zahtevati da se o minimumu procesa rada izjasni arbitraža.

(3) Arbitražno veće iz stava 2. ovog člana sastoji se od jednog predstavnika sindikata, jednog predstavnika poslodavca i nezavisnog predsednika koga sporazumno određuju poslodavac i sindikat sa liste arbitara koju vodi Republička agencija za mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova.

(4) Ako se sindikat i poslodavac ne mogu sporazumeti o imenovanju predsednika arbitražnog veća, a ta pitanja nisu drugačije uređena kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom ili sporazumom stranaka, njega će imenovati direktor Republičke agencije za mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova.

(5) Ako jedna od strana u sporu odbija da učestvuje u arbitražnom postupku povodom utvrđivanja minimuma procesa rada, postupak se nastavlja bez njenog prisustva, a odluku o minimumu procesa rada donosi predsednik arbitražnog veća.

(6) Arbitražna odluka donosi se većinom glasova u roku od osam dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

(7) Ako poslodavac nije predložio minimum procesa rada iz stava 1. ovoga člana do dana početka postupka mirenja iz člana 198. ovog zakona, postupak utvrđivanja minimuma procesa rada ne može se pokrenuti do dana okončanja štrajka.

(8) Minimum procesa rada utvrđuje se na način iz stava 1. i 2. ovog člana u roku od dvanaest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

(9) Ako su kolektivni ugovor, sindikalni sporazum, sporazum poslodavca i radnika ili odluka arbitraže kojima je bio utvrđen minimum procesa rada prestali da važe, a minimum procesa rada nije utvrđen na drugi način u smislu ovog zakona, do utvrđivanja novog minimuma procesa rada primenjivaće se minimum procesa rada utvrđen kolektivnim ugovorom, sindikalnim sporazumom, sporazumom poslodavca i radnika ili odlukom arbitraže koji su prestali da važe.

(10) Ako minimum procesa rada nije utvrđen na način predviđen stavovima 1 – 9. ovog člana, štrajk se može realizovati u skladu sa odlukom o štrajku.

Način obezbeđivanja minimuma procesa rada
Član 204

(1) Poslodavac određuje radnike koji su dužni da rade za vreme štrajka radi obezbeđivanja minimuma procesa rada u skladu sa članom 203. ovog zakona, a po pribavljenom mišljenju štrajkačkog odbora, najkasnije 48 sati pre početka štrajka, odnosno 12 sati pre početka štrajka upozorenja.

(2) Štrajkački odbor i poslodavac su dužni da za vreme štrajka sarađuju u cilju obezbeđenja minimuma procesa rada.

(3) Poslodavac ne može da odredi članove štrajkačkog odbora da rade u smislu stava 1. ovog člana, bez saglasnosti štrajkačkog odbora.

(4) Izuzetno od stava 3. ovog člana, poslodavac može da odredi člana štrajkačkog odbora da radi za vreme štrajka radi obezbeđivanja minimuma procesa rada ukoliko nema drugih radnika koji u skladu sa pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta i ugovorom o radu rade na istom ili sličnom radnom mestu.

(5) Ako poslodavac ne odredi radnike koji su dužni da rade za vreme štrajka radi obezbeđivanja minimuma procesa rada u roku predviđenom u stavu 1. ovog člana, štrajk se može realizovati u skladu sa odlukom o štrajku, a odgovornost za posledice zbog neizvršene obaveze poslodavca ne snose organizator štrajka niti učesnici u štrajku.

Prava učesnika u štrajku i posledice učestvovanja u štrajku
Član 205

(1) Organizovanje štrajka, odnosno učestvovanje u štrajku koji je u skladu sa zakonom, ne predstavlja povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline, niti može da bude osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti radnika i ne može imati za posledicu izricanje mera za nepoštovanje radne discipline, povredu radnih obaveza ili prestanak radnog odnosa.

(2) Radnik koji učestvuje u štrajku ostvaruje sva prava iz radnog odnosa, osim prava na zaradu, a pravo na naknadu troškova po osnovu rada zavisno od načina sprovođenja štrajka.

(3) Izuzetno od stava 2. ovog člana, ako je štrajk organizovan zbog kašnjenja u isplati zarade, učesnici u štrajku imaju pravo na naknadu zarade tokom trajanja štrajka, u skladu sa zakonom, opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(4) Sporazumom o prestanku štrajka može se utvrditi obaveza poslodavca da isplati zaradu za period trajanja štrajka, bez obzira na razlog štrajka.

(5) Radnik ne može biti odgovoran zbog učestvovanja u štrajku osim ako radnik, koji je određen da radi zbog obezbeđivanja minimuma procesa rada u skladu sa članom 204. ovog zakona, odbije da radi.

(6) Član štrajkačkog odbora ne može biti odgovoran zbog organizovanja i učestvovanja u štrajku, osim ako je organizovao, odnosno učestvovao u štrajku čija je nezakonitost utvrđena odlukom nadležnog suda.

(7) O zakonitosti organizovanja i učestvovanja u štrajku odlučuje nadležni sud u skladu sa zakonom.

Prava i obaveze poslodavca
Član 206

(1) U slučaju nezakonitog organizovanja illi učestvovanja u štrajku poslodavac ima pravo na naknadu štete, u skladu sa zakonom.

(2) Nezakonitost organizivanja, odnosno učestovanja u štrajku iz stava 1. ovog člana utvrđuje se odlukom nadležnog suda.

(3) U toku štrajka poslodavac ne može da zaposli ili na drugi način zameni učesnike u štrajku, osim ako radnik koji je određen da radi za vreme štrajka radi obezbeđivanja minimuma procesa rada u skladu sa ovim zakonom odbije da radi ili ako je odlukom suda utvrđena nezakonitost štrajka.

(4) Poslodavac ne sme da sprečava sindikat, odnosno radnike da organizuju štrajk ili da učestvuju u štrajku niti da upotrebljava mere pretnje ili prinude radi okončanja štrajka, kao ni da predvidi veću zaradu ili druge povoljnije uslove rada za radnike koji ne učestvuju u štrajku.

(5) Ako se štrajk organizuje u poslovnom prostoru poslodavca, poslodavac je dužan da učesnicima u štrajku obezbedi higijensko-tehničke uslove za boravak u tom prostoru tokom trajanja štrajka, u cilju zaštite njihove bezbednosti i zdravlja.

Evidencija o štrajku
Član 207

(1) Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije vodi evidenciju o štrajku.

(2) Evidencija o štrajku iz stava 1. ovog člana vodi se kao javna i elektronska baza podataka.

(3) Evidencija o štrajku sadrži naročito podatke o:

1) vrsti štrajka;

2) poslodavcu kod kog je štrajk organizovan, ako je štrajk organizovan kod poslodavca ili kod više poslodavaca u smislu ovog zakona;

3) organizatoru štrajka;

4) razlozima štrajka;

5) zahtevima učesnika u štrajku;

6) trajanju štrajka;

7) mestu i načinu sprovođenja štrajka;

8) načinu prestanka štrajka.

(4) Organizator štrajka dužan je da Socijalno-ekonomskom savetu Republike Srbije dostavi odluku o stupanju u štrajk istovremeno sa dostavljanjem odluke poslodavcu.

(5) Organizator štrajka i poslodavac kod koga je štrajk organizovan, ako je štrajk organizovan kod poslodavca ili kod više poslodavaca u smislu ovog zakona, dužni su da Socijalno-ekonomskom savetu Republike Srbije dostave podatke iz stava 3. ovog člana u roku od 10 dana od prestanka štrajka.

Obrazloženje:

Zakon o štrajku (u daljem tekstu: ZoŠ) donet je 1996. godine, u vreme postojanja Savezne Republike Jugoslavije. Nekoliko puta je najavljivano donošenje novog zakona (poslednji put 2018. godine), ali do danas nije usvojen novi zakon niti je poznato kad će se to dogoditi. Važeći Zakon o štrajku sadrži niz manjakovosti i prevaziđenih rešenja, zbog čega je neophodno ovu materiju što pre urediti na način koji odgovara međunarodnim radnopravnim standardima i trenutnom stanju stvari, ali i očekivanim kretanjima u ovoj oblasti.

Pravo na štrajk garantuje se svim radnicima radi zaštite i unapređenja njihovih prava, sloboda i interesa na radu i u vezi sa radom. Iz ovoga proizilazi da se pravo na štrajk priznaje svim radnicima, a ne samo zaposlenima, kao što je propisano ZoŠ-om, kao i da se to pravo može koristiti radi zaštite i unapređenja svih prava, sloboda i interesa na radu i u vezi sa radom, u najširem mogućem smislu. Prema ZoŠ-u, zaposleni mogu organizovati štrajk radi zaštite ekonomskih i profesionalnih interesa po osnovu rada, što, ipak, sužava moguće razloge za organizovanje štrajka. Međunarodnim radnopravnim standardima se pravo na štrajk, zajedno sa drugim kolektivnim radnim pravima, eksplicitno ili implicintno, priznaje svim radnicima bez obzira po kom pravnom osnovu rade za poslodavca, a štrajk može biti zabranjen samo radnicima u određenim delatnostima (osnovne delatnosti).

Predviđeno je nekoliko mogućih načina sprovođenja štrajka, o čemu odlučuje štrajkački odbor – obustavom rada i ostajanjem učesnika u štrajku na svojim radnim mestima, obustavom rada i okupljanjem učesnika u štrajku na mestu određenom za održavanje štrajka i/ili obustavom rada bez ostajanja, odnosno okupljanja učesnika u štrajku. Ovo su logični načini sprovođenja štrajka, koji ne izlaze iz okvira svrhe koju bi štrajk trebalo da ostvari. U ZoŠ-u je propisano samo to da štrajk predstavlja prekid rada, a nisu uređeni mogući načini sprovođenja štrajka.

Mesto održavanja štrajka je, pre svega, poslovni prostor poslodavca, ali to može biti i drugo mesto, što zavisi od vrste štrajka, razloga za štrajk i zahteva radnika. Važno je napomenuti da se na štrajk, bez obzira

na mesto održavanja, uvek primenjuju odredbe ovog zakona, a ne zakona koji uređuje javno okupljanje građana. ZoŠ određuje da, ako se štrajk ispoljava okupljanjem zaposlenih, mesto okupljanja učesnika u štrajku ne može biti van poslovnih - radnih prostorija, odnosno van kruga poslovnog prostora zaposlenih koji stupaju u štrajk. Na ovaj način se sprečava da štrajk postane vidljiv za javnost i da štrajkači dobiju širu podršku za svoje zahteve. Neophodno je imati u vidu specifičnosti društveno-političkog i socijalno-ekonomskog ambijenta u Srbiji, kao i činjenicu da su razlozi zbog kojih radnici štrajkuju često direktno ili indirektno uzrokovani nezakonitim ili nepravilnim postupanjem ili propuštanjem državnih organa i službi. Osim toga, u javnom sektoru, osim neposrednog poslodavca postoji i osnivač (Republika, autonomna pokrajina, jedinica lokalne samouprave), koji u velikoj meri (presudno) utiče na radnopravni položaj zaposlenih, a čije sedište je izvan poslovnog prostora poslodavca. Podvođenje štrajka pod kategoriju javnog okupljanja građana (predlog iz poslednjeg Nacrta Zakona o štrajku iz 2018. godine) nije pravi način da se uredi ovo pitanje, zato što je štrajk specifična vrsta protesta sa posebnom prirodom i dinamikom, koji se teško mogu prilagoditi zahtevima organizovanja javnog okupljanja. Komitet za slobodu udruživanja MOR-a zauzeo je stav da vremensko ograničenje prava na demonstracije radnika od strane zakona nije opravdano i da može učiniti to pravo neoperativnim u praksi, a Zakon o javnom okupljanju propisuje upravo takva ograničenja. Osim toga, nadležni državni organ može odbiti da da dozvolu za javno okupljanje ili ga odobriti na mestu ili u vreme koje ne odgovara interesima štrajkača, čime se ugrožava ostvarivanje ovog prava.

Štrajk se može organizovati na svim nivoima za koje se može osnovati sindikat – kod poslodavca ili organizacionog dela poslodavca, kod poslodavaca koji su povezana lica u skladu sa zakonom, u jednom ili više sektora, oblasti, grana ili grupa delatnosti, odnosno zanimanja, u jednoj ili više jedinica lokalne samouprave ili u jednoj ili više gradskih opština, u autonomnoj pokrajini ili na teritoriji Republike Srbije – generalni štrajk. U ZoŠ-u nije predviđena mogućnost organizovanja štrajka kod poslodavaca koji su povezana lica, kao ni u autonomnoj pokrajini ili jedinici lokalne samouprave, za šta nema opravdanja.

Predviđena je mogućnost organizovanja štrajka solidarnosti na svim nivoima radi podrške radnicima, odnosno sindikatima koji su već u štrajku u Republici Srbiji ili u inostranstvu. ZoŠ ne predviđa mogućnost organizovanja štrajka solidarnosti.

Predviđena je mogućnost organizovanja štrajka ukoliko neko pravo, sloboda ili interes radnika neposredno ili posredno zavise od činjenja ili nečinjenja nosilaca republičke, pokrajinske, odnosno vlasti jedinice lokalne samouprave. Naglašeno je da se kod ovakvog štrajka primenjuju odredbe ovog zakona, a ne zakona o javnom okupljanju građana. Razlozi za ovu vrstu štrajka su, kao i kod ostalih vrsta, zaštita i unapređenje prava, sloboda i interesa radnika na radu i u vezi sa radom, samo što radnici u ovom slučaju prepoznaju postupanje nosilaca javne vlasti kao dominantan uzrok njihovih radnopravnih problema, zbog čega ovakva organizovana akcija radnika ne bi trebalo da se tretira kao politički protest ili nešto slično, već isključivo kao štrajk. Na istoj liniji su i mišljenja Odbora MOR-a za slobodu udruživanja, među kojima je i mišljenje „da čisto politički štrajkovi ne spadaju u opseg principa slobode udruživanja, ali da bi sindikati trebalo da mogu da se oslone na protestne štrajkove, posebno kad je cilj kritikovanje ekonomske i socijalne politike vlade“. Moglo bi se reći da u Srbiji trenutno nije zabranjen štrajk koji ima političke zahteve koji su vezani za ostvarivanje ekonomsko-socijalnih, odnosno profesionalnih ciljeva radnika, naročito kad je u pitanju generalni ili granski štrajk (npr. zahteva se poboljšanje odredaba radnopravnog zakonodavstva, ostavka ministra rada, donošenje socijalnog programa i dr.), ali potrebno je da se takva vrsta štrajka „ozakoni“ i uredi.

Svaka od navedenih vrsta štrajka može biti organizovana i kao štrajk upozorenja, u trajanju od najduže jednog sata u toku jednog ili više radnih dana.

Predviđena je mogućnost sprovođenja spontanog štrajka, ali samo kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca ili kod vise poslodavaca koji su povezana lica u skladu sa zakonom, i samo u dva naročito opravdana slučaja – kašnjenje sa isplatom zarade i ozbiljna povreda propisa o bezbednosti i zdravlju na radu. Ovaj štrajk se ne organizuje, već otpočinje spontano, bez prethodnog donošenja odluke i

najavljivanja štrajka, a nije dozvoljen kod poslodavca kod koga mora da se obezbedi minimum procesa rada. ZoŠ ne predviđa mogućnost održavanja spontanog štrajka, ali bi to svakako trebalo učiniti. Postoje zakonodavstva u kojima je dozvoljeno da se u štrajk stupi spontano, bez najave (npr. u Švedskoj je dozvoljeno spontano okupljanje radnika koje može prerasti u štrajk zbog kašnjenja u isplati zarada). Povrede osnovnih radnih prava u Srbiji su česte (kašnjenja u isplati zarade, nepoštovanje pravila o radnom vremenu, nezakonito produženje trajanja prekovremenog rada, nepoštovanje pravila o bezbednosti i zdravlju na radu i sl.), a uobičajeno je i da poslodavci iznenada, bez prethodne najave i posebnog objašnjenja, smanje prava radnika, zbog čega bi bilo pravično i svrsishodno da se u domaće zakonodavstvo uvede institut spontanog štrajka. Ovu mogućnost radnici bi mogli koristiti samo u izuzetnim slučajevima, kad poslodavac povređuje neko od osnovnih radnih prava čije poštovanje se mora što hitnije obezbediti.
Odluku o stupanju u štrajk može doneti nadležni organ sindikata ili najmanje 15% radnika kod poslodavca, odnosno na drugom nivou na kom se štrajk organizuje. ZoŠ-om je propisano da odluku o stupanju u štrajk kod poslodavca donosi organ sindikata određen opštim aktom sindikata ili većina zaposlenih. Zahtev da odluku o stupanju u štrajk donosi većina zaposlenih ugrožava ostvarivanje prava na štrajk zaposlenih koji nisu članovi sindikata i, kao takav, u suprotnosti je sa međunarodnim radnopravnim standardima. Ovaj problem dolazi do izražaja naročito u velikim preduzećima, u preduzećima sa složenom i prostorno razuđenom organizacijom, kao i u preduzećima u kojima postoji sindikat koji okuplja veliki broj zaposlenih. Granica od 15% radnika je dovoljno niska da obezbedi radnicima koji nisu sindikalno organizovani ostvarivanje prava na štrajk, ali i dovoljno visoka da potvrdi opravdanost preduzimanja ove kolektivne akcije.
Izričito je navedeno da su članovi štrajkačkog odbora zaštićeni od otkaza i stavljanja u nepovoljan položaj jednako kao ostali predstavnici radnika. Ovo je veoma važno, s obzirom na težinu njihovog položaja i odgovornost koju preuzimaju kad se opredele da organizuju štrajk i predstavljaju štrajkače. Članovi štrajkačkog odbora svojim imenom i prezimenom istupaju pred poslodavca u veoma delikatnoj situaciji – štrajku, zbog čega su ugroženiji od drugih radnika i najviše izloženi riziku od šikaniranja i otkaza. Zbog toga oni moraju biti izdvojeni i posebno zaštićeni u odnosu na druge radnike. Zakon o radu predviđa apstraktnu pravnu zaštitu za sve zaposlene, ali ne propisuje konkretnu i efikasnu zaštitu za one kojima je zaštita najpotrebnija – za ovlašćene predstavnike radnika, a među njima i za predstavnike radnika u štrajku. Rešenje iz ZoR-a nije u skladu sa međunarodnim radnopravnim standardima, koji insistiraju na konkretnoj i efikasnoj zaštiti za predstavnike sindikata/radnika. Na efikasnoj zaštiti predstavnika radnika kod poslodavca insistira Konvencija MOR-a br.135 o zaštiti i olakšicama koje se pružaju predstavnicima radnika u preduzeću, kao i Preporuka br.143 koja ide uz tu konvenciju, koje zahtevaju da se nacionalnim zakonodavstvom uredi konkretna, posebna zaštita za radničke predstavnike**.**
Predviđeni su kraći rokovi za najavu štrajka, tj. za dostavljanje odluke o stupanju u štrajk. Odluka o stupanju u štrajk dostavlja se poslodavcu, odnosno udruženju poslodavaca najkasnije tri radna dana pre dana određenog za početak štrajka, dok se odluka o stupanju u generalni štrajk i odluka o stupanju u štrajk u delatnostima u kojima je pravo na štrajk ograničeno obavezom obezbeđivanja minimuma procesa rada dostavlja u roku od pet radnih dana. Odluka o stupanju u štrajk upozorenja dostavlja se u roku od 24 sata pre dana određenog za početak štrajka. Odluka o stupanju u štrajk ne donosi se lako, ali se relativno lako odustaje od nje. Umesto da pregovaraju sa štrajkačima o načinu prevazilaženja problema koji su doveli do odluke o stupanju u štrajk, poslodavci period od najave do početka štrajka koriste za „ubeđivanje“ štrajkača da odustanu od štrajka. Pokušaji uticanja na štrajkače su različiti, od obećavanja privilegija onima koji odustanu od štrajka, preko „prijateljskog savetovanja“ da to što rade nije pametno, pa do otvorenih pretnji i pritisaka (pretnja otkazom, degradacijom, novčanim kažnjavanjem, uskraćivanja pomoći i dr.). Zbog toga je potrebno skraćivanje rokova za najavu štrajka na meru kojom se obezbeđuje dovoljno vremena za pripremu obe strane za štrajk i za pregovore između štrajkača i poslodavca, ali koja ne suzbija dinamiku priprema za štrajk i otpočinjanja štrajka. Rokovi za najavu štrajka propisani ZoŠ-om uklapaju se

u međunarodne radnopravne standarde, ali su predugački za uslove u Srbiji, pa otežavaju, a ponekad i onemogućavaju ostvarivanje prava na štrajk.
Ako su organizator štrajka radnici, uz odluku o stupanju u štrajk prilaže se i potvrda javnog beležnika o broju radnika koji su podržali odluku o stupanju u štrajk. Cilj je da se utvrđivanje broja radnika koji podržavaju štrajk poveri neutralnom subjektu – Javnom beležniku, koji bi morao da utvrdi i saopšti broj radnika koji podržavaju štrajk, ali bi bio obavezan da čuva kao tajnu podatke o njihovom identitetu. ZoŠ-om nije uređeno na koji način zaposleni glasaju za stupanje u štrajk kad su radnici organizatori štrajka. U praksi se obično napravi spisak imena zaposlenih koji podržavaju štrajk i svaki zaposleni pored svog imena stavlja svojeručni potpis. Spisak se dostavlja poslodavcu, kako bi on proverio da li je odluka o štrajku doneta glasovima većine zaposlenih. Na taj način poslodavac saznaje ko od zaposlenih podržava štrajk, što može iskoristiti protiv štrajkača i štrajka.
Predviđena je mogućnost obrazovanja štrajkačke straže čiji zadatak je obaveštavanje radnika i javnosti o razlozima štrajka i zahtevima učesnika u štrajku. Štrajkačku stražu čini jedan broj učesnika u štrajku, koji se nalaze na mestu ili u blizini mesta održavanja štrajka (npr. na ulazu u fabriku), koji mirno i argumentovano objašnjavaju razloge štrajka i neagresivno ubeđuju radnike koji nisu stupili u štrajk da je potrebno da se uključe u ovu kolektivnu akciju. Cilj je da se postigne veća solidarnost među radnicima, potpuna i pravovremena informisanost o štrajku, kao i da se štrajk učini vidljivijim za javnost, jer štrajkačke straže često ističu transparente i druga obeležja u vezi sa štrajkom. ZoŠ ne zabranjuje organizovanje štrajkačke straže, ali je ne reguliše, što izaziva nedoumice u praksi.
Izmenjen je krug delatnosti u kojima se ne može organizovati štrajk i naglašeno je da se drugim propisom (osim ovim zakonom) ne mogu predvideti druge delatnosti u kojima je štrajk zabranjen. Štrajk nije dozvoljen profesionalnim pripadnicima Vojske Srbije, pripadnicima Bezbednosno-informativne agencije i pripadnicima specijalne i posebnih jedinica policije. Prema važećim propisima, u Republici Srbiji nije dozvoljen štrajk profesionalnim pripadnicima Vojske Srbije, u zdravstvenim ustanovama koje pružaju hitnu medicinsku pomoć i pripadnicima Bezbednosno-informativne agencije, dok pripadnici policije imaju pravo na štrajk u skladu sa ograničenjima predviđenim u Zakonu o policiji.
Predviđeno je da se štrajk može ograničiti samo u delatnostima u kojima prekid rada ili obim trajanja prekida rada može ugroziti život, ličnu bezbednost ili zdravlje stanovništva ili dela stanovništva, taksativno su navedene takve delatnosti i naglašeno je da se drugim propisom ne mogu predvideti druge delatnosti u kojima je ograničeno pravo na štrajk. Osim toga, naglašeno je da se pravo na štrajk ne može ograničiti na pojedinim radnim mestima u okviru delatnosti u kojoj je inače ograničeno pravo na štrajk, ako na tim radnim mestima prekid rada ili obim trajanja prekida rada ne može ugroziti život, ličnu bezbednost ili zdravlje stanovništva ili dela stanovništva. ZoŠ-om su određene delatnosti za koje važi poseban pravni režim štrajka – minimum procesa rada i rana najava štrajka. Krug tih delatnosti utvrđen je vrlo široko, pa je pravo na štrajk ograničeno i u delatnostima koje nisu od vitalnog značaja za život, zdravlje i bezbednost stanovništva, što predstavlja odstupanje od međunarodnih radnopravnih standarda, a naročito od prakse Odbora za slobodu udruživanja MOR-a.
Način utvrđivanja minimuma procesa rada uređen je na bitno drugačiji način u odnosu na rešenje u ZoŠ-u. Predviđeno je da se minimum procesa rada, najpre, utvrđuje sporazumno, tj. kolektivnim ugovorom, sindikalnim sporazumom ili sporazumom poslodavca i radnika, a ako se ne utvrdi na taj način, odrediće se odlukom arbitraže. Veoma je značajna odredba koja kaže da se minimum procesa rada mora utvrditi u roku od 12 meseci od dana stupanja na snagu zakona. Ovakvim rešenjem obezbeđuje se ravnopravno učešće sindikata, odnosno radnika i poslodavaca u postupku utvrđivanja minimuma procesa rada, kao i blagovremenost utvrđivanja ovog uslova za organizovanje štrajka, kako ne bi bilo dovedeno u pitanje održavanje štrajka zbog toga što nije određen minimum procesa rada. ZoŠ predviđa da minimum procesa rada za javne službe i javna preduzeća utvrđuje osnivač, a za druge poslodavce direktor – dakle poslodavac. Iako je poslodavac, tom prilikom, dužan da uzme u obzir mišljenje primedbe i predloge sindikata, oni nisu obavezujući, pa je konačna odluka o minimumu procesa rada na poslodavcu. Zakon ne

ograničava poslodavca kad utvrđuje minimum procesa rada, pa se u praksi često dešava da su minimumom procesa rada obuhvaćeni skoro svi poslovi kod poslodavca (ne samo vitalni), kao i 70, 80, pa i 90% zaposlenih, čime se obesmišljava pravo na štrajk. Ovakvo rešenje ne uvažava međunarodne radnopravne standarde, po kojima bi u postupku utvrđivanja minimuma procesa rada ravnopravno morali učestvovati organizacije radnika, organizacije poslodavaca i javna vlast. Davanjem ovlašćenja da jednostrano utvrdi minimum procesa rada, ZoŠ poslodavca stavlja u privilegovan položaj u odnosu na radnike, što je nedopustivo sa stanovišta međunarodnog radnog prava i prakse. Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova propisano je da se spor u vezi sa minimumom procesa rada smatra kolektivnim sporom, koji se rešava pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova. Međutim, pravila koja prate ovo rešenje ne obezbeđuju blagovremeno utvrđivanje minimuma procesa rada i nesmetano ostvarivanje prava na štrajk.

Predviđeno je da poslodavac određuje radnike koji su dužni da rade za vreme štrajka radi obezbeđivanja minimuma procesa rada, i to najkasnije 48 sati pre početka štrajka, odnosno 12 sati pre početka štrajka upozorenja. Ali, ako poslodavac ne ispuni svoju obavezu u propisanom roku, štrajk se može realizovati u skladu sa odlukom o stupanju u štrajk, čiji je obavezan elemenat predlog načina obezbeđivanja minimuma procesa rada. Prirodno je da poslodavac odluči koji će radnici raditi za vreme štrajka radi obezbeđivanja minimuma procesa rada, ali rok za odlučivanje poslodavca mora biti tako određen da ne ometa ostvarivanje prava na štrajk. Osim toga, nužno je predvideti i rešenje za situaciju kad poslodavac ne ispuni svoju obavezu. Najlogičnije je da u takvim slučajevima organizator štrajka odredi koji će radnici raditi tokom štrajka, jer su organizatori štrajka radnici kod poslodavca koji vrlo dobro poznaju način i organizaciju rada kod poslodavca. Kako se ne bi ugrozila dinamika realizacije štrajka, predlog načina obezbeđivanja minimuma procesa rada sadržan je već u odluci o stupanju u štrajk. ZoŠ-om je propisano da se način obezbeđivanja minimuma procesa rada utvrđuje opštim aktom poslodavca u skladu sa kolektivnim ugovorom, što je u skladu sa međunarodnim radnopravnim standardima, međutim, u stvarnosti se sve svodi na jednostranu volju poslodavca, kako zbog prethodno opisanih pravila o utvrđivanju minimuma procesa rada, tako i zbog veoma malog broja zaključenih kolektivnih ugovora.

Kad su u pitanju prava učesnika u štrajku predviđene su dve značajne novine. Prva novina je da se učesnicima u štrajku priznaje pravo na naknadu zarade tokom trajanja štrajka ako je štrajk organizovan zbog kašnjenja u isplati zarade. Druga novina priznaje učesnicima pravo na naknadu troškova po osnovu rada zavisno od načina sprovođenja štrajka (npr. ako štrajkači dolaze na mesto rada kako bi štrajkovali, imaju pravo na naknadu putnih troškova). Po važećem zakonodavstvu, zaposleni koji štrajkuju nemaju pravo na zaradu ni na naknadu zarade, kao ni pravo na naknadu troškova po osnovu rada.

Predviđeno je novo pravilo u vezi sa odgovornošću za nezakonit štrajk. Naime, za organizovanje i učestvovanje u nezakonitom štrajku mogu biti odgovorni samo članovi štrajkačkog odbora, dok „obični“ učesnici u štrajku nisu odgovorni za učestvovanje u nezakonitom štrajku. Radnik koji učestvuje u štrajku može biti odgovoran samo ako odbije da radi iako je određeno da radi radi obezbeđivanja minimuma procesa rada. Nije opravdano da radnik koji „samo“ učestvuje u štrajku bude odgovoran za zakonitost organizovanja štrajka. Članovi štrajkačkog odbora postoje, između ostalog, i zbog toga da vode računa da se štrajk organizuje i vodi u skladu sa zakonom. Zbog toga im se, po predloženom rešenju, garantuje i posebna zaštita, koja je jača i konkretnija od zaštite koju uživaju ostali radnici. Važeće zakonodavstvo ne pravi razliku između člana štrajkačkog odbora i „običnog“ učesnika u štrajku kad je u pitanju odgovornost za učesvovanje u nezakonitom štrajku.

Predviđena je obaveza poslodavca da radnicima koji štrajkuju u njegovom poslovnom prostoru obezbedi higijensko-tehničke uslove za boravak u tom prostoru tokom trajanja štrajka, a u cilju zaštite njihove bezbednosti i zdravlja. Dešavalo se u praksi da se radnicima tokom trajanja štrajka isključi struja, voda, grejanje, ventilacija ili im se zaključa toalet, pa štrajk postane fizički nepodnošljiv i štetan po život i zdravlje štrajkača. ZoŠ ne uređuje ovo pitanje.

Utvrđena je obaveza Socijalno-ekonomskog saveta Republike da vodi evidenciju o štrajku kao javnu i elektronsku bazu podataka i propisani su podaci koji se obavezno unose u evidenciju. Kako bi evidencija bila aktuelna i potpuna, propisana je obaveza organizatora štrajka da SES-u dostavi odluku o stupanju u štrajk, kao i obaveza organizatora štrajka i poslodavca da, po završetku štrajka, dostave SES-u najvažnije podatke u vezi sa štrajkom. U ZoŠ-u nije predviđeno vođenje evidencije o štrajku.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

PETI DEO

XV. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST RADNIKA

Povreda radne obaveze i nepoštovanje radne discipline
Član 208

(1) Radnik je dužan da izvršava ugovorne i druge obaveze koje proizilaze iz radnog odnosa i disciplinski je odgovoran za povrede radnih obaveza i nepoštovanje radne discipline utvrđene opštim aktom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

(2) Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.

(3) Nepoštovanje radne discipline može biti lakše i teže.

Obrazloženje:
Ova materija je delimično regulisana članom 179. važećeg ZoR –a. Poslodavcu je ostavljeno na volju da optira između otkaza i disciplinske kazne ukoliko postoji povreda iz člana 179. stavova 2. i 3., s tim što se navodi da poslodavac može umesto otkaza izreći disciplinsku meru ako postoje olakšavajuće okolnosti, tj. ako povreda nije takve prirode da je otkaz nužan. Po uzoru na važeći ZoR ovde su kao razlozi za disciplinsko kažnjavanje navedene povrede radnih obaveza i nepoštovanje radne discipline.

Radne obaveze su uobičajeno definisane kao pravnim propisima utvrđene dužnosti u ponašanju radnika na radu i u vazi sa radom, dok radna disciplina predstavlja skup dužnosti i obaveza u ponašanju radnika. Drugim rečima, radne obaveze predstavljaju sastavne elemente rada, dok radna disciplina ima za cilj omogućavanje izvršavanja radnih obaveza. Prema stanovištu domaće sudske prakse, radna obaveza mora biti prethodno utvrđena opštim aktom (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu) ili ugovorom o radu, utvrđuje se integralno (navođenjem radnje) ili blanketno (upućivanjem na radnju krivičnog dela ili prekršaja), može biti izvršena činjenjem ili nečinjenjem, na radu ili u vezi sa radom. Vreme, mesto i način povrede moraju biti navedeni, radnja povrede mora biti protivpravna, radnik mora biti uračunljiv, bez mana u volji i mora postojati krivica, kao namera ili krajnja nepažnja. S druge strane, radna disciplina podrazumeva skup obaveza u vršenju radnih zadataka i pravila ponašanja radnika za vreme rada i njegov korektan odnos prema drugim radnicima i trećim licima sa kojima dolazi u kontakt. To znači da se radna disciplina razume kao „opšta klauzula“ po kojoj svaki akt nediscipline može dovesti do disciplinske mere ili sankcije.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

Lakše povrede
Član 209

Lakše povrede radnih obaveza ili lakše nepoštovanje radne discipline su:

1) učestalo kašnjenje, neopravdano odsustvovanje u toku radnog vremena ili raniji odlazak s rada;

2) neopravdano neobaveštavanje poslodavca o razlozima sprečenosti za dolazak na rad u roku od 24 časa od nastanka razloga;

3) neopravdan izostanak sa rada jedan radni dan;

4) neblagovremeno izvršenje radne obaveze;

5) nepotpuno i netačno informisanje poslodavca o izvršenim radnim obavezama;

6) lažno optuživanje drugih radnika za nedolično, nasilničko i uvredljivo ponašanje;

7) odbijanje stručnog usavršavanja koje je neophodno za odvijanje ili unapređenje procesa rada;

8) nedostavljanje ili neblagovremeno dostavljanje dokaza o nastanku osnova za korišćenje plaćenog odsustva;

9) druga istovrsna ponašanja utvrđena opštim aktom kod poslodavca.

Obrazloženje:
Ova materija nije regulisana važećim ZoR –om. Dakle, nisu predviđene lakše povrede radnih obaveza i lakše nepoštovanje radne discipline. Ovakvo određenje stepena povreda obaveza poznaje Zakon o državnim službenicima, po kom uzoru su i ovde definisane. Ideja je da se za lakše povrede i nepoštovanje radne obaveze mogu izricati samo disciplinske mere, dok su teže povrede pandan članu 179a važećeg ZoR-a, tj. biće moguće izreći ili disciplinsku sankciju ili otkaz ugovora o radu zbog težeg kršenja radnih obaveza ili nepoštovanja radne discipline.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

Teže povrede
Član 210

Teže povrede radnih obaveza ili teže nepoštovanje radne discipline su:

1) ponavljanje lakših ili težih povreda radnih obaveza i nepoštovanja radne discipline utvrđenih konačnim rešenjem kojim je izrečena disciplinska kazna;

2) nesavesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza;

3) nedolično, nasilničko ili uvredljivo ponašanje prema drugim radnicima ili klijentima poslodavca;

4) neopravdani izostanak s rada najmanje dva uzastopna radna dana;

5) davanje netačnih podataka o ispunjenju uslova za zapošljavanje prilikom zasnivanja radnog odnosa;

6) nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca;

7) nekorišćenje, nesavesno ili nenamensko korišćenje opreme za ličnu zaštitu na radu;

8) neopravdano odbijanje naloga poslodavca;

9) zloupotreba prava na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;

10) nedostavljanje potvrde o privremenoj sprečenosti za rad u propisanom roku;

11) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;

13) konzumiranje alkohola ili drugih opijata na radnom mestu ili dolazak na rad pod njihovim dejstvom;

14) odbijanje podvrgavanju oceni zdravstvene sposobnosti za radna mesta sa povećanim rizikom;

15) nepoštovanje klauzule zabrane konkurencije poslodavcu;

16) nepoštovanje radne discipline propisane opštim aktom kod poslodavca, odnosno ponašanje usled kojeg ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Obrazloženje:
Ovo pitanje takođe nije regulisano važećim ZoR –om. Ideja je da se za sve nabrojane teže povrede radnih obaveza i nepoštovanje radne discipline ostavi na diskrecionu ocenu komisiji da li će otkazati ugovor o radu ili izreći neku drugu disciplinsku kaznu, uz poštovanje kriterijuma za procenu težine povrede.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

Disciplinske kazne
Član 211

(1) Disciplinske kazne su disciplinske mere i disciplinske sankcije.

(2) Za lakše povrede radnih obaveza ili lakše nepoštovanje radne discipline izriču se disciplinske mere.

(3) Za teže povrede radnih obaveza ili teže nepoštovanje radne discipline izriču se disciplinske sankcije.

(4) Poslodavac izriče disciplinsku meru i disciplinsku sankciju srazmerno ozbiljnosti povrede radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline radnika, uzimajući u obzir:

1) okolnosti u kojima je došlo do povrede radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline;

2) stepen odgovornosti radnika;

3) težinu posledice koja je nastala povredom radne obaveze ili nepoštovanjem radne discipline;

4) opšte ponašanje radnika;

5) disciplinske mere ili sankcije ranije preduzete protiv radnika, o čemu se vodi računa samo ako one nisu još izbrisane iz evidencije o radniku;

6) socijalni status radnika i njegove porodice.

Disciplinske mere
Član 212

(1) Za lakše povrede radnih obaveza ili lakše nepoštovanje radne discipline može da se izrekne opomena ili novčana kazna u visini do 20% osnovne zarade radnika za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju od mesec dana, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri.

(2) Opomena se izriče pismeno, u formi rešenja, a ukoliko radnik i pored opomene ponovi istu ili drugu lakšu povredu radne obaveze ili lakše nepoštovanje radne discipline u roku od šest meseci, takvo ponovljeno ponašanje smatraće se težom povredom radne obaveze ili težim nepoštovanjem radne discipline.

Disciplinske sankcije
Član 213

(1) Za teže povrede radnih obaveza ili teže nepoštovanje radne discipline može da se izrekne:

1) novčana kazna u visini do 20% osnovne zarade, za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj sankciji;

2) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;

3) opomena sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac radniku otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline;

(2) U slučaju da je teža povreda radne obaveze ili teže nepoštovanje radne disicpline takve prirode da radnik ne može nastaviti rad kod poslodavca, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu.

Obrazloženje:
Navedena rešenja su delimično u skladu sa važećim ZoR-om i Zakonom o državnim službenicima. Za lakše povrede je predviđena obustava dela zarade u trajanju od mesec dana, a za teže je data opcija da komisija odluči koliko će dugo radniku odbijati od zarade, ali ne duže od tri meseca. Ovo je kombinacija važećih rešenja ZoR-a i Zakona o državnim službenicima. Ostale sankcije su iste kao u važećem ZoR-u i predviđen

je otkaz ugovora o radu za bilo koje teže povrede i nepoštovanje, ukoliko komisija nađe da je to adekvatna mera.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

Pokretanje disciplinskog postupka
Član 214

(1) Disciplinski postupak za izricanje disciplinskih mera i disciplinskih sankcija pokreće prvostepena disciplinska komisija.

(2) Disciplinski postupak pokreće se donošenjem rešenja o sprovođenju disciplinskog postupka, prvosetepena komisija vodi disciplinski postupak, odlučuje o disciplinskoj odgovornosti i izriče disciplinske mere i sankcije, vodeći računa o kriterijumima iz člana 211. stava 4. ovog zakona.

(3) Prvostepena disciplinska komisija sastavljena je od tri člana koji se biraju iz reda radnika, u skladu sa opštim aktom kod poslodavca, pri čemu je jedan član komisije predstavnik sindikata kod poslodavca čiji je radnik član, ako je radnik član sindikata.

Usmena rasprava
Član 215

(1) U disciplinskom postupku održava se usmena rasprava, na kojoj radnik ima pravo da izloži svoju odbranu.

(2) Usmena rasprava se zakazuje u roku od osam dana od dana dostavljanja radniku rešenja o sprovođenju disciplinskog postupka.

(3) Radnik može da se na raspravi brani sam ili preko zastupnika, a može da za raspravu dostavi i pisanu odbranu.

(4) Odluka o disciplinskoj meri ili disciplinskoj sankciji se donosi u formi rešenja, u roku od osam dana od dana održavanja usmene rasprave.

Izbor i odmeravanje disciplinske kazne
Član 216

(1) Pri izboru i odmeravanju disciplinske kazne vodi se računa o kriterijumima iz člana 211. stava 4 . ovog zakona.

(2) Disciplinska kazna važi od dana dostavljanja radniku rešenja o izricanju disciplinske kazne.

(3) Ukoliko se izrekne sankcija otkaza, otkazni rok u skladu sa ovim zakonom počinje da teče od trenutka dostavljanja rešenja radniku.

Žalbeni postupak
Član 217

(1) Na rešenje o izricanju disciplinske kazne dozvoljena je žalba u roku od osam dana.

(2) Žalba na rešenje o izricanju disciplinske kazne podnosi se drugostepenoj disciplinskoj komisiji.

(3) Sastav drugostepene disciplinske komisije uređuje se opštim aktom kod poslodavca, pri čemu je najmanje jedan član komisije predstavnik sindikata kod poslodavca čiji je radnik član, ako je radnik član sindikata.

(4) Ako u slučaju iz stava 3. ovog člana radnik nije član sindikata, najmanje jedan član komisije je predstavnik sindikata koji ima najviše članova kod poslodavca.

(5) Ako u slučaju iz stava 4. ovog člana ne postoji sindikat koji ima članove kod poslodavca, najmanje jedan član komisije je predstavnik radničkog saveta.

(6) Ako u slučaju iz stava 5. ovog člana kod poslodavca nije osnovan radnički savet, najmanje jednog člana komisije biraju radnici na neposrednim izborima.

(7) Na izbore iz stava 6. ovog člana shodno se primenjuju odredbe ovog zakona o izborima za radnički savet.

(8) Drugostepena disciplinska komisija donosi odluku u roku od 15 dana od dana dostavljanja žalbe.

Zastarelost pokretanja disciplinskog postupka
Član 218

Disciplinski postupak za izricanje displinske mere ne može se pokrenuti kad protekne tri meseca od izvršene povrede radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline, a postupak za izricanje disciplinske sankcije protekom šest meseci od izvršene povrede radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline.

Upis disciplinske kazne u kadrovsku evidenciju i njeno brisanje
Član 219

(1) Disciplinska kazna upisuje se u evidenciju o radniku.

(2) Disciplinska kazna briše se iz evidencije ako radniku ne bude izrečena nova disciplinska kazna u naredne dve godine od izrečene disciplinske mere za lakšu povredu, ili u naredne četiri godine od izrečene disciplinske sankcije za težu povredu.

Obrazloženje:

Imajući u vidu da je ponavljanje lakših povreda i lakše nepoštovanje za koje je utvrđena disciplinska mera rešenjem predviđeno kao teža povreda, neophodno je čuvati u evidenciji rešenja o disciplinskom kažnjavanju.

Važeći ZoR ne poznaje disciplinski postupak. Ova materija je delimično regulisana članom 179a. važećeg ZoR –a, u smislu da je poslodavcu ostavljeno na volju da optira između otkaza i mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza (disciplinske mere), ali samo ukoliko postoji povreda iz člana 179. stavovi 2. i 3., s tim što se navodi da poslodavac može umesto otkaza izreći disciplinsku meru, ako postoje olakšavajuće okolnosti, tj. ako povreda nije takve prirode da je otkaz nužan. Propisane su samo 3 mere: 1. udaljenje sa rada bez naknade zarade 2. novčano kažnjavanje 3. opomena sa najavom otkaza, bez mogućnosti ponovnog upozorenja. Važeći ZoR takođe ne poznaje lakše i teže povrede radnih obaveza i nepoštovanje radne discipline. Ovakvo određenje stepena povreda obaveza i discipline postoji u Zakonu o državnim službenicima, po kom uzoru su i ovde definisane. Podela na disciplinske mere koje se izriču za lakše povrede i disciplinske sankcije koje se izriču za teže povrede je takođe novost. Taksativno je nabrojano šta predstavlja lakše, a šta teže povrede i nepoštovanje. Ideja je da se za lakše povrede mogu izricati samo disciplinske mere, dok su teže povrede pandan članu 179a. važećeg ZoR-a, tj. biće moguće izreći ili disciplinsku sankciju ili otkaz ugovora o radu zbog težeg kršenja radnih obaveza ili nepoštovanja discipline i to tako što se ostavlja na diskrecionu ocenu komisiji da li će otkazati ugovor o radu ili izreći neku drugu disciplinsku sankciju, uz poštovanje kriterijuma za procenu ozbiljnosti povrede. Taksativno nabrojani kriterijumi ocene ozbiljnosti povrede su takođe novina u odnosu na važeći ZoR u kome se navode samo olakšavajuće okolnosti kao kriterijum, a da se pri tome ne precizira šta su to olakšavajuće okolnosti. Novina je i procedura sprovođenja disciplinskog postupka koja je delimično preuzeta iz Zakona o državnim službenicima. Predviđen je jednostepeni postupak i za teže i lakše povrede radne obaveze iil nepoštovanje radne discipline, uz usmenu raspravu, postupak je dvostepen i vode ga jednostepena i dvostepena komisija. Za sastav komisije norma upućuje na opšti akt kod poslodavca kako za prvostepenu, tako i za drugostepenu komisiju, s tim što je kod poslodavca kod koga postoji sindikat ili radnički savet obavezno da jedan član drugostepene komisije bude iz tih redova.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

XVI. ODGOVORNOST ZA ŠTETU

Odgovornost radnika za štetu koju uzrokuje poslodavcu
Član 220

(1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za deo štete koji je prouzrokovao.

(3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi deo štete koji je on prouzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim delovima.

(4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu krivičnim delom počinjenim s namerom, za štetu odgovaraju solidarno.

ALTERNATIVA (UMESTO ČLANA 229.):

Postupak za utvrđivanje štete
Član 221

(1) Nakon saznanja da je šteta nastala, ovlašćeno lice kod poslodavca donosi rešenje kojim obrazuje komisiju za utvrđivanje štete (u daljem tekstu: komisija).

(2) Komisija utvrđuje postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, štetnika i odgovornost štetnika, i predlaže način naknade štete.

(3) Komisija ima tri člana koju čine radnici zaposleni kod poslodavca od kojih bar jedan mora biti pravnik, a jedan predstavnik sindikata kod poslodavca, odnosno predstavnik radničkog saveta, ako kod poslodavca ne postoji sindikat.

(4) U slučaju da kod poslodavca nema zaposlenog pravnika, lice ovlašćeno kod poslodavca može u konkretnom slučaju, kada je to potrebno, angažovati pravnika za rad u Komisiji u postupku za utvrđivanje štete.

(5) Članovi komisije, većinom glasova, biraju predsednika komisije.

(6) Postupak utvrđivanja štete određuje komisija, zavisno od vrste, prirode i obima štete.

Utvrđivanje visine štete
Član 222

(1) Visina štete utvrđuje se na osnovu cenovnika ili knjigovodstvene evidencije stvari, a ako to nije moguće, na osnovu nalaza stručnog lica – veštaka.

(2) Naknadu za rad veštaka iz stava 1. ovog člana plaća poslodavac. Ukoliko je šteta nastala namerno, visina naknade biće pridodana iznosu nastale štete.

(3) Ako se visina štete ne može utvrditi u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje tačnog iznosa prouzrokovalo nesrazmerne troškove, visina naknade štete utvrđuje se u paušalnom iznosu.

Pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti za prouzrokovanu štetu
Član 223

(1) Postupak za utvrđivanje odgovornosti za prouzrokovanu štetu pokreće se pisanim zaključkom komisije.

(2) Zaključak iz stava 1. ovog člana sadrži: vreme, mesto i način prouzrokovanja štete, opis događaja u kome je nastala šteta, ime i prezime i radno mesto radnika za koga postoji sumnja da je odgovoran za prouzrokovanje štete, dokaze o odlučnim činjenicama i druge podatke od značaja za utvrđivanje odlučnih činjenica.

(3) Zaključak iz stava 1. ovog člana dostavlja se radniku.

Usmena rasprava
Član 224

(1) Komisija zakazuje usmenu raspravu u roku od osam dana od dana dostavljanja zaključka u smislu člana 223. stava 3. ovog zakona.

(2) Usmena rasprava održava se u prostorijama poslodavca.

(3) Na usmenu raspravu obavezno se poziva radnik.

(4) Poziv za usmenu raspravu dostavlja se radniku.

(5) Odlučne činjenice o šteti i odgovornosti za štetu utvrđuju se izvođenjem dokaza na usmenoj raspravi.

(6) U postupku utvrđivanja štete i odgovornosti za štetu mogu se kao dokazi koristiti isprave, iskazi svedoka, izjave stranaka, nalaz i mišljenje veštaka, uviđaj i drugi dokazi podesni za utvrđivanje odlučnih činjenica, a s obzirom na okolnosti konkretnog slučaja.

(7) Radnik može na usmenoj raspravi da se brani sam ili preko zastupnika, a može dostaviti i pisanu odbranu.
(8) Rasprava može da se održi i bez pristustva radnika ako za to postoje opravdani razlozi, a radnik je na usmenu raspravu uredno pozvan.

(9) Na usmenoj raspravi obavezno se vodi zapisnik.

Nalaz i mišljenje Komisije
Član 225

(1) Nakon sprovedene usmene rasprave, komisija sačinjava nalaz i mišljenje.

(2) U nalazu se navode podaci o vrsti i visini štete, okolnostima u kojima je šteta nastala, o štetniku i odgovornosti štetnika.

(3) Mišljenje sadrži stav komisije o potrebi obavezivanja radnika da nadoknadi štetu, kao i načinu i rokovima naknade štete ili o potrebi oslobađanja radnika od obaveze naknade štete.

(4) Komisija nalaz i mišljenje dostavlja ovlašćenom licu kod poslodavca.

(5) Na osnovu nalaza i mišljenja komisije, ovlašćeno lice kod poslodavca donosi odluku o obavezi radnika da nadoknadi štetu ili o oslobađanju radnika od obaveze nadoknade štete.

(6) Odluka iz stava 5. ovog člana dostavlja se radniku.

Obaveza radnika da nadoknadi pričinjenu štetu
Član 226

(1) Radnik može biti obavezan da štetu nadoknadi dovođenjem oštećene stvari u pređašnje stanje ili nabavkom nove stvari, a ako to nije moguće ili nije celishodno, štetu će nadoknaditi u novcu.

(2) Ako se radnik nalazi u teškim materijalnim ili porodičnim prilikama, a štetu nije prouzrokovao namerno, može biti oslobođen od obaveze naknade štete, u celini ili delimično.

Nadležnost suda za utvrđivanje štete
Član 227

Ako se naknada štete ne ostvari na način predviđen ovim zakonom, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Odgovornost poslodavca za štetu koju radnik pretrpi na radu ili u vezi sa radom
Član 228

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu u skladu sa zakonom, opštim aktom kod poslodavca i sporazumom o naknadi štete.

(2) Radnik podnosi zahtev za naknadu štete poslodavcu u pisanom obliku i u njemu navodi podatke o šteti koju je pretrpeo, okolnosti pod kojima je šteta nastala, visinu štete i predlog načina nadoknade štete.

(3) Poslodavac je dužan da odgovori na zahtev iz stava 2. ovog člana u pisanom obliku u roku od 15 dana od dana njegovog prijema.

ALTERNATIVA – DODAJE SE STAV 4. KOJI UPUĆUJE NA KOMISIJSKO UTVRĐIVANJE ŠTETE:
(4) Ako između radnika i poslodavca ne postoji saglasnost u vezi sa zahtevom iz stava 2. ovog člana, shodno se primenjuju članovi 221. – 227. ovog zakona.

(5) Ako radnik i poslodavac ne postignu sporazum o naknadi štete u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva iz stava 2 ovog člana ili poslodavac ne postupi po zaključenom sporazumu, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Utvrđivanje štete
(ALTERNATIVA U ODNOSU NA ČLANOVE 221. – 227.)
Član 229

(1) Teret dokazivanja postojanja štete i utvrđivanja identiteta radnika odgovornog za štetu je na poslodavcu.

(2) Postupak za utvrđenje štete sprovodi poslodavac ili lice koje on ovlasti.

(3) U toku sprovođenja postupka za utvrđivanje štete, poslodavac je dužan da uzme izjave od radnika koji su učestvovali u okolnostima koje su dovele do nastanka štete, kao i da prikuplja druge podatke u skladu sa zakonom, o čemu se sačinjava zapisnik.

(4) Visina štete se procenjuje prema stepenu oštećenja i stvarnoj vrednosti oštećene stvari. Procena visine štete se unosi u zapisnik.

(5) Jedan primerak zapisnika ostaje kod radnika koji je dao izjavu, a za kog se smatra da je prourokovao štetu.

(6) Prilikom naknade štete od strane radnika poslodavac izdaje radniku potvrdu o namirenoj šteti.

(7) Postupak za utvrđivanje štete može se bliže urediti opštim aktom kod poslodavca.

Unapred određeni iznos naknade štete i sporazum poslodavca i radnika o nastaloj šteti
Član 230

(1) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nesrazmerne troškove, može se unapred za određene štetne radnje predvideti iznos naknade štete.

(2) Opštim aktom kod poslodavca mogu se predvideti štetne radnje i naknade.

(3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stava 1. ovoga člana veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može sprovesti postupak za utvrđivanje štete u skladu sa ovim zakonom.

(4) Poslodavac i radnik se mogu sporazumeti o visini štete nakon sprovedenog postupka za utvrđivanje štete tako što će potpisati sporazum o naknadi manje vrednosti štete od utvrđene.

(5) Poslodavac nakon potpisanog sporazuma ne može potraživati od radnika veći iznos naknade od onog predviđenog u sporazumu.

Nezakonita potraživanja poslodavca
Član 231

Neće se smatrati da je za nastalu štetu odgovoran radnik kod poslodavca, ukoliko nije sproveden postupak za utvrđivanje štete i ukoliko nije zapisnikom utvrđena materijalna odgovornost radnika u skladu sa ovim zakonom i zakonom kojim su regulisani obligacioni odnosi.

Regresna odgovornost radnika
Član 232

(1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom uzrokuje štetu trećem licu, a štetu je naknadio poslodavac u skladu sa zakonom, dužan je da poslodavcu naknadi iznos naknade isplaćene trećem licu.

(2) Opštim aktom kod poslodavca ili ugovorom o radu mogu se utvrditi uslovi i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete.

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku
Član 233

(1) Ako radnik pretrpi materijalnu ili nematerijalnu štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan da radniku naknadi štetu po opštim pravilima obligacionog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stava 1. ovoga člana odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Tužba za naknadu štete
Član 234

(1) Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa navedenim odredbama, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

(2) Rokovi za podnošenje tužbe za naknadu štete propisani su zakonom kojim su uređeni obligacioni odnosi.

Posebne odredbe o naknadi štete u slučaju agencijskog rada
Član 235

(1) Agencija je odgovorna za štetu koju je ustupljeni radnik prouzrokovao korisniku na radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom.

(2) Radnik koji je na radu ili u vezi s radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu korisniku, a koju je naknadila agencija, dužan je da agenciji naknadi iznos isplaćene štete.

(3) Ustupljeni radnik koji je na radu ili u vezi sa radom kod korisnika namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio korisnik, dužan je da korisniku naknadi iznos naknade isplaćene trećem licu.

(4) Ako ustupljeni radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, korisnik je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa ovim zakonom.

(5) Korisnik je dužan da ustupljenom radniku naknadi štetu koju ustupljeni radnik pretrpi na radu kod korisnika po osnovu povrede na radu i profesionalnog oboljenja.

(6) Agencija je supsidijarno odgovorna za naknadu štete iz stava 4. ovog člana, u slučaju da ustupljeni radnik ne može od korisnika da naplati u celini ili delimično iznos naknade štete utvrđen u sudskom postupku.

Obrazloženje:
Odgovornost radnika za štetu prouzrokovanu poslodavcu zavisi od kumulativnog ispunjenja okolnosti da je poslodavcu nanesena šteta, da je prouzrokovana na radu ili u vezi sa radom i da ju je radnik učinio namerno ili iz krajnje nepažnje.To znači da radnik ne odgovara za štetu nastalu običnom nepažnjom, dok bi za štete koje nisu nastale na radu ili u vezi sa radom radnik odgovarao na osnovu opštih pravila obligacionog prava. Pritom, treba naglasiti da se namera, tj. „dolus“ definiše kao vrsta krivice kod koje je štetnik postupao sa namerom, s tim da je „dolus directus“ ona namera kod koje se želi nastupanje štete, dok je „dolus eventualis“ ona namera kod koje postoji svest o mogućnosti nastupanja štetnih posledica, te se ipak pristaje na njihovo nastupanje. S krajnjom nepažnjom (culpa lata) postupa onaj štetnik koji u svom radu ne upotrebi ni onu pažnju koju bi upotrebio svaki prosečan čovek, dok s običnom nepažnjom (culpa levis) postupa onaj štetnik koji u svom radu ne upotrebi onu pažnju koju bi upotrebio dobar privrednik, odnosno dobar domaćin. U svim ovim slučajevima primenjuje se pravilo dokazane, a ne pretpostavljene krivice.
Naknada štete važećim ZoR-om propisana je u članu 163. Propisano je samo uopšteno da zaposleni ili više njih koji uzrokuju štetu, da su dužni naknaditi je, kao i njihova solidarna odgovornost za štetu u slučaju da je šteta načinjena prilikom umišljajnog izvršenja krivičnog dela, ali je postupak utvrđenja nastanka štete, okolnosti pod kojima je nastala i visine štete prepušten opštem aktu poslodavca. Novina u odnosu na postojeće rešenje je propisan postupak za utvrđenje postojanja štete, štetnika i visine štete. Postupak je kombinacija nekih rešenja ZPP-a i ZKP-a. Novina je i unapred predviđen iznos naknade štete, preuzet iz hrvatskog ZoR-a. U cilju prevencije zloupotrebe instituta naknade štete poslodavac neće moći bez sprovedenog postupka za utvrđenje štete i štetnika da potražuje naknadu od radnika (npr. da mu odbija od zarade ukoliko je neki kupac ukrao iz prodavnice, itd). Definicija odgovornosti poslodavca za štetu koju je prouzrokovao radniku preuzeta je iz hrvatskog ZoR-a, uz preciziranje da se radi o materijalnoj, nematerijalnoj i šteti nastaloj povredom radnikovih prava iz radnog odnosa.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:

U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

XVII. UDALJENJE RADNIKA SA RADA

Fakultativno udaljenje radnika sa rada
Član 236

Radnik može da bude privremeno udaljen sa rada:

1) ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom – do pravosnažnog okončanja krivičnog postupka;

2) ako težim nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom kod poslodavca ili ugovorom o radu – najduže dva meseca;

3) ako je priroda teže povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline ili je ponašanje radnika takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre završetka disciplinskog postupka, u skladu sa ovim zakonom – do okončanja disciplinskog postupka.

Obavezno udaljenje radnika sa rada
Član 237

Radnik kome je određen pritvor udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

Radnik koji se tereti za nasilje i uznemiravanje, do okončanja postupka zaštite dostojanstva radnika, udaljava se sa rada ako mu nije izrečena druga mera u skladu sa članom 332. ovog zakona.

Naknada zarade za vreme privremenog udaljenja radnika sa rada
Član 238

(1) Za vreme privremenog udaljenja radnika sa rada u smislu članova 236. i 237. ovog zakona, radniku pripada naknada zarade u visini jedne četvrtine, a ako izdržava porodicu u visini jedne trećine osnovne zarade.

(2) Naknadu zarade za vreme privremenog udaljenja sa rada u smislu člana 237. ovog zakona isplaćuje organ koji je odredio pritvor.

Razlika između primljene naknade zarade i punog iznosa osnovne zarade
Član 239

Radniku za vreme privremenog udaljenja sa rada, u smislu članova 236. i 237. ovog zakona, pripada razlika između iznosa naknade zarade primljene po osnovu člana 238. ovog zakona i punog iznosa osnovne zarade, i to:

1) ako krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravnosnažnom odlukom, ili ako pravnosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe, ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;

2) ako se ne utvrdi odgovornost radnika za težu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline, u skladu sa ovim zakonom.

3) Ako radnik u sudskom postupku poništi rešenje o privremenom udaljenju sa rada.

Obrazloženje:
Ova materija regulisana je članovima 165. – 169. važećeg Zakona o radu i preneta je uz terminološka usklađivanja i u skladu sa novoregulisanim postupkom za utvrđivanje disciplinske odgovornosti radnika.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

XVIII. ZAŠTITA RADNIKA

1. Opšta zaštita

Prava i obaveze u pogledu bezbednosti i zdravlja na radu
Član 240

(1) Radnik ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac ima obavezu da obezbedi i održava opremu za rad (mašine, uređaje, postrojenja, instalacije, alat i sl.), radni prostor i pristup radnom prostoru kao i da organizuje rad na način koji obezbeđuje zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu sa zakonom i prirodom posla koji se obavlja.

(3) Poslodavac ima obavezu da pre stupanja na rad upozna radnika s rizicima po bezbednost i zdravlje na radnom mestu na kojem je zaposlen i u radnoj okolini, i da ga osposobi za rad u skladu sa zaštitnim i preventivnim merama bezbednosti i zdravlja na radu.

(4) Radnik ima obavezu da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje radnika i drugih lica.

(5) Radnik ima obavezu da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

Zaštita od pogoršanja zdravstvenog stanja usled rada
Član 241

(1) Radnik ne može da radi prekovremeno ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

(2) Radnik sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu.

Rad na radnom mestu sa povećanim rizikom
Član 242

(1) Na radnom mestu na kojem postoje okolnosti koje mogu da ugroze bezbednost i zdravlje radnika može da radi samo radnik koji ispunjava uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti i godina starosti, u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac ima obavezu da opštim aktom odredi posebne zdravstvene uslove koje moraju ispunjavati radnici na radnom mestu sa povećanim rizikom.

(3) Radnik može da radi na radnom mestu iz stava 1. ovog člana samo na osnovu prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tom radnom mestu od strane nadležnog zdravstvenog organa, u skladu sa zakonom.

Obrazloženje:
Članovi 241 – 243 sadržani su u važećem ZoR. U članu 241. dodavanjem novog stava 2. izvršeno je usklađivanje sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu, propisivanjem obaveze poslodavca koju do sada ZoR nije sadržao. U istom članu dodavanjem novog stava 3. izvršeno je usklađivanje sa članom 10. Direktive Saveta broj 89/391 od 21. juna 1989. godine o uvođenju mera kojima se podstiče poboljšanje bezbednosti i zdravlja radnika na radu, kojim je utvrđena obaveza poslodavca u pogledu obaveštavanja i osposobljavanja radnika. Precizirano je da je poslodavac u obavezi da radnika osposobi za rad u skladu sa zaštitnim i preventivnim merama bezbednosti i zdravlja na radu koje se primenjuju na njegovo radno mesto, mesto rada i radnu sredinu, a imajući u vidu to da je odredbu Zakona o bezbednosti i zdravlja na radu prema kojoj se odredbe tog zakona ne primenjuju na lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca radi obavljanja poslova kućnog pomoćnog osoblja Savet Evrope (Evropski komitet za socijalna prava) ocenio kao kršenje člana 3. Revidirane evropske socijalne povelje – Council of Europe (European Committee of Social Rights), Conclusions 2017 - Serbia - Article 3-2, https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22tabview%22:[%22document%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%222017/def/SRB/3/2/EN%22]}. Član 243. objedinjuje dosadašnje članove 38. i 82. ZoR. U istom članu stav 1. usklađen je sa definicijom radnog mesta sa povećanim rizikom i dodat je stav 2., kojim izmenama se vrši usklađivanje sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu..

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U članu 243. izvršeno je usklađivanje sa Direktivom broj 89/391.

2. Zaštita dece

Obaveze poslodavca
Član 243

(1) Poslodavac je obavezan da obezbedi da su radni zadaci i uslovi rada deteta takvi da se otklanjaju okolnosti koje bi mogle da ugroze njegovu bezbednost, zdravlje, psihofizički i socijalni razvoj, obrazovanje, učestvovanje u programima profesionalne orijentacije i obuku odobrenu od strane nadležnog organa i sposobnost da uživa korist od obuke koju je pohađalo.

(2) Poslodavac je obavezan da primeni mere za zaštitu bezbednosti i zdravlja radnika mlađeg od 18 godina života na osnovu procene rizika.

(3) Procena rizika iz stava 2. ovog člana mora biti sprovedena pre stupanja radnika na rad i u slučaju veće promene u uslovima rada.

(4) Poslodavac je obavezan da obavesti zakonskog zastupnika deteta o mogućim rizicima na radnom mestu deteta i o svim merama koje je preduzeo radi obezbeđivanja bezbednosti i zdravlja deteta.

(5) Poslodavac je u obavezi da obavesti radnika mlađeg od 18 godina života o mogućim rizicima i o svim merama koje je preduzeo u pravcu obezbeđivanja njegove bezbednosti i zdravlja.

Zabrana rada na radnim mestima sa povećanim rizikom
Član 244

(1) Radnik mlađi od 18 godina života ne može da radi na radnim mestima:

1) na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini;

2) koja uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, ili štetna dejstva po nerođeno dete, ili koja na bilo koji drugi način hronično utiču na ljudsko zdravlje, kao i ona koja uključuju rizik po zdravlje zbog ekstremne hladnoće ili toplote, ili zbog buke ili vibracije;

3) na kojima se obavljaju poslovi koji su objektivno iznad njegovih fizičkih ili psihičkih mogućnosti;

4) na kojima se obavljaju poslovi koji uključuju rizik od nesreća za koji se može pretpostaviti da ga dete ne može prepoznati ili izbeći zbog nedovoljne pažnje koju posvećuje bezbednosti ili zbog nedostatka iskustva ili obuke.

(2) Radnik između navršene 18 i 21 godine života može da radi na radnim mestima iz stava 1. tačka 1) i 2) ovog člana samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da takav rad nije štetan za njegovo zdravlje.

Radno vreme
Član 245

(1) Puno radno vreme radnika mlađeg od 18 godina života ne može da se utvrdi u trajanju dužem od 35 časova nedeljno, niti dužem od sedam časova dnevno.

(2) Vreme koje se koristi za osposobljavanje radnika mlađeg od 18 godina života računa se kao radno vreme.

(3) Pod osposobljavanjem radnika iz stava 3. ovog člana smatra se osposobljavanje u okviru teorijskog i/ili praktičnog programa koji kombinuje rad i obuku i program radne prakse kod poslodavca.

(4) Kada je radnik mlađi od 18 godina u radnom odnosu sa više poslodavaca, radni dani i radno vreme se sabiraju.

Zabrana prekovremenog rada, preraspodele radnog vremena i noćnog rada
Član 246

(1) Zabranjen je prekovremeni rad i preraspodela radnog vremena radnika koji je mlađi od 18 godina života.

(2) Radnik mlađi od 18 godina života ne može da radi noću, osim:

1) ako obavlja poslove u oblasti kulture, sporta, umetnosti i reklamne delatnosti;

2) kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usled više sile, pod uslovom da takav rad traje određeno vreme i da mora da se završi bez odlaganja, a poslodavac nema na raspolaganju dovoljno punoletnih radnika.

(3) Pre svakog upućivanja na noćni rad i u redovnim razmacima nakon toga radnik mlađi od 18 godina života ima pravo na procenu njegovog zdravlja i sposobnosti o trošku poslodavca, osim ukoliko je rad koji obavlja tokom perioda u kojem je rad zabranjen posledica vanrednih okolnosti.

(4) Poslodavac je dužan da u slučaju iz stava 2. ovog člana obezbedi da punoletni radnik nadzire rad radnika mlađeg od 18 godina života.

(5) Radnik ima pravo na odmor u dužini istovetnoj periodu obavljenog rada u slučaju iz stava 2. tačka 2) ovog člana.

Odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor i nedeljni odmor
Član 247

(1) Radnik mlađi od 18 godina života koji radi duže od četiri i po časa dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

(2) Radnik mlađi od 18 godina života ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje dva dana neprekidno koji, po pravilu, uključuju nedelju.

Obrazloženje:
Članovi 244, 245 i 246 su preuzeti iz važećeg ZoR i dopunjeni su na osnovu odredaba Direktive broj 94/33/EZ. Član 245 dopunjen je i stavom 1. na osnovu zaključaka Saveta Evrope (Evropski komitet za socijalna prava) kojima je ocenjeno da lica mlađa od 16 godina života ne smeju obavljati rad u trajanju od osam časova dnevno i 40 časova nedeljno – Council of Europe (European Committee of Social Rights), Conclusions 2015 - Serbia - Article 7-4, https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22tabview%22:[%22document%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%222015/def/SRB/7/4/EN%22]}. Članovi 243 i 247 su novi članovi, dodati na osnovu usklađivanja sa odredbama Direktive Saveta broj 94/33/EZ od 22. juna 1994. godine o zaštiti mladih ljudi na radu kojima se propisuju opšte obaveze poslodavca u pogledu obezbeđivanja bezbednosti i zdravlja na radu dece i omladine.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U članovima 243 i 247 izvršeno je usklađivanje sa Direktivom broj 94/33/EZ.

3. Zaštita trudnica i radnika s porodičnim dužnostima

Zabrana rada na radnom mestu na kojem se obavljaju štetni poslovi
Član 248

(1) Radnica za vreme trudnoće, radnica koja se nedavno porodila i radnica koja doji dete ne može da radi na radnom mestu na kojem se obavljaju poslovi koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama.

(2) Poslodavac je dužan da radnici iz stava 1. ovog člana obezbedi rad na drugom odgovarajućem radnom mestu sa istom zaradom, a ako takvog radnog mesta nema, ili je premeštaj na drugo radno mesto tehnički i/ili objektivno neizvodljivo, ili se ne može zahtevati iz dokazano opravdanog razloga, da je uputi na plaćeno odsustvo u trajanju koje je neophodno da bi se zaštitili njena bezbednost i zdravlje.

(3) Radnica iz stava 1. ovog člana koja je upućena na plaćeno odsustvo ima pravo da nastavi rad na istom radnom mestu nakon isteka tog odsustva.

Zabrana prekovremenog i noćnog rada i pravo na odsustvo sa rada zbog prenatalnih pregleda
Član 249

(1) Radnica za vreme trudnoće, radnica koja se nedavno porodila i radnica koja doji dete ne može da radi prekovremeno i noću tokom trudnoće i u periodu neposredno nakon porođaja, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa.

(2) Poslodavac je u obavezi da radnici iz stava 1. ovog člana obezbedi premeštaj na radno mesto sa dnevnim poslom ili da je uputi na plaćeno odsustvo ukoliko je takav premeštaj tehnički i/ili objektivno neizvodljiv, ili se ne može zahtevati iz dokazano opravdanog razloga.

(3) Radnica za vreme trudnoće ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom, određenih od strane izabranog lekara u skladu sa zakonom, o čemu je dužna da blagovremeno obavesti poslodavca.

Prekovremeni rad i noćni rad roditelja
Član 250

(1) Jedan od roditelja sa detetom do tri godine života može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pisanu saglasnost.

(2) Samohrani roditelj koji ima dete do sedam godina života ili dete koje ima težak invaliditet može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pisanu saglasnost.

Preraspodela radnog vremena
Član 251

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena radnici za vreme trudnoće, radnici koja se nedavno porodila, radnici koja doji i radniku sa detetom mlađim od tri godine života ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti – samo uz pisanu saglasnost radnika.

Prava usvojitelja, hranitelja i staratelja
Član 252

Prava iz članova 250. i 251. ovog zakona ima i usvojitelj, hranitelj, odnosno staratelj deteta.

Pauza za dojenje u toku rada
Član 253

(1) Poslodavac je dužan da radnici, koja se vrati na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta, obezbedi pravo na jednu ili više dnevnih pauza u toku dnevnog rada u ukupnom trajanju od 90 minuta ili na skraćenje dnevnog radnog vremena u trajanju od 90 minuta, kako bi mogla da doji svoje dete, ako dnevno radno vreme radnice iznosi šest i više časova.

(2) Trajanje pauze, odnosno skraćenja dnevnog radnog vremena iz stava 1. ovog člana, iznosi 120 minuta ukoliko je radnica rodila dvoje ili više dece ili je do porođaja došlo u periodu od najmanje tri nedelje pre termina utvrđenog od strane zdravstvenog organa.

(3) Ukoliko dnevno radno vreme radnice iznosi manje od šest časova, trajanje pauze, odnosno skraćenja dnevnog radnog vremena iz stava 1. ovog člana utvrđuje se srazmerno trajanju radnog vremena, tako što se za svaki čas radnog vremena trajanje produžava za 15 minuta.

(4) Pauza ili skraćenje radnog vremena iz stava 1. ovog člana računaju se u radno vreme, a naknada radnici po tom osnovu isplaćuje se u visini osnovne zarade, uvećane za minuli rad.

(5) Dužnost poslodavca iz stava 1. ovog člana traje sve dok dete ne navrši 12 meseci života.

Obrazloženje:
Članovi 248. – 253. preuzeti su iz važećeg ZoR. Član 248. stav 2. dopunjen je na osnovu usklađivanja sa odredbama Direktive Saveta broj 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. godine o uvođenju mera kojima se podstiče unapređenje bezbednosti i zdravlja na radu trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili koje doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu člana 16. stava 1. Direktive 89/391/EEZ). U istom članu u stavu 2. izvršena je dopuna i unet je novi stav 3., na osnovu tumačenja Saveta Evrope (Evropskog komiteta za socijalna prava) koje se odnosi na član 8. Revidirane evropske socijalne povelje o pravu radnica na zaštitu materinstva, prema kojem radnica u slučaju premeštaja iz stava 2. ovog člana mora zadržati istu zaradu, kao i pravo da u slučaju upućivanja na plaćeno odsustvo nastavi rad na istom radnom mestu na kojem je radila pre tog upućivanja – Council of Europe (European Committee of Social Rights), Conclusions 2015 - Serbia - Article 8-5, https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22ESCArticle%22:[%2208-01-000%22,%2208-02-000%22,%2208-03-000%22,%2208-04-163%22,%2208-05-163%22],%22ESCCharterId%22:[%22163%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%222015/def/SRB/8/5/EN%22],%22ESCDcLanguage%22:[%22ENG%22],%22ESCDcType%22:[%22FOND%22,%22Conclusion%22,%22Ob%22],%22ESCStateParty%22:[%22SRB%22]}. U član 12. uveden je novi stav 2. u cilju usklađivanja sa pomenutom direktivom. Pored toga, u svim navedenim članovima normirana su istovetna prava (kao za trudne radnice i radnice koje doje) i za kategoriju radnica koje su nedavno rodile, u skladu sa odredbama Direktive 89/391/EEZ i sa članom 8. Revidirane evropske socijalne povelje. U članu 253 unet je stav 3. na osnovu tumačenja Saveta Evrope (Evropskog komiteta za socijalna prava) koje se odnosi na član 8. Revidirane evropske socijalne povelje o pravu radnica na zaštitu materinstva, prema kojem obaveza poslodavca iz stava 1. ovog člana mora trajati sve dok dete ne napuni devet meseci života – Council of Europe (European Committee of Social Rights), Conclusions 2015 - Serbia - Article 8-3, https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22tabview%22:[%22document%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%222015/def/SRB/8/3/EN%22]}.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U članovima 248. i 249. izvršeno je usklađivanje sa Direktivom broj 92/85/EZ.

4. Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta

Trajanje odsustva i prava za vreme odsustva
Član 254

(1) Radnica ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (u daljem tekstu: porodiljsko odsustvo), kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana.

(2) Radnica ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj.

(3) Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja.

(4) Pravo da koristi porodiljsko odsustvo u trajanju utvrđenom u stavu 3. ovog člana ima i radnica ako se dete rodi mrtvo ili umre pre isteka porodiljskog odsustva.

(5) Otac deteta ima pravo na odsustvo povodom rođenja deteta u trajanju od deset radnih dana od dana porođaja.

(6) Radnica, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta koje može koristiti do isteka sedme godine života deteta.

(7) Otac deteta može da koristi pravo iz stava 3. ovog člana u slučaju kad majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). To pravo otac deteta ima i kada majka nije u radnom odnosu.

(8) Nezavisno od toga da li majka deteta koristi pravo iz stava 6. ovog člana, otac deteta ima pravo na odsustvo iz stava 6. ovog člana u trajanju od četiri meseca koje može da koristi do isteka sedme godine života deteta.

(9) Pravo na odsustvo iz stava 6. i stava 8. ovog člana može se iskoristiti jednokratno ili u više pojedinačnih perioda koji ne mogu biti kraći od 15 radnih dana.

(10) Radnik ima obavezu da obavesti poslodavca o datumu početka i datumu završetka odsustva iz stava 6. i stava 8. ovog člana, i to pisanim putem 30 dana pre početka odsustva.

(11) Za vreme porodiljskog odsustva, odsustva povodom rođenja deteta i odsustva sa rada radi nege deteta radnik ima pravo na naknadu zarade koja ne može biti niža od prosečne zarade u prethodnih šest meseci, pod uslovom da ima status osiguranika u sistemu obaveznog socijalnog osiguranja u trajanju od najmanje šest meseci, u skladu sa zakonom.

(12) Radnik ima pravo da se, po isteku porodiljskog odsustva, odsustva povodom rođenja deteta i odsustva sa rada radi nege deteta vrati na svoje radno mesto ili na drugo odgovarajuće radno mesto, da na njima radi pod jednako povoljnim uslovima i da uživa sva poboljšanja uslova rada na koja bi imao pravo da je radio za vreme trajanja odsustva.

(13) Poslodavac je dužan da lice koje je provelo kraće od dvanaest meseci u radnom odnosu na određeno vreme pre početka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, zadrži u radnom odnosu još najmanje šest meseci nakon povratka sa korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, odsustvo radi nege deteta ili odsustvo radi posebne nege deteta, u skladu sa ovim zakonom.

(14) Ukoliko poslodavac prekrši obavezu iz stava 13. ovog člana, dužan je da naknadi nadležnom fondu socijalnog osiguranja celokupan iznos isplaćene naknade zarade za vreme porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta koji je lice koristilo.

Trajanje odsustva za treće i svako naredno novorođeno dete
Član 255

(1) Radnica ima pravo na porodiljsko odsustvo i pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta za treće i svako naredno novorođeno dete u ukupnom trajanju od dve godine.

(2) Pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od dve godine ima i radnica koja u prvom porođaju rodi troje ili više dece, kao i radnica koja je rodila jedno, dvoje ili troje dece a u narednom porođaju rodi dvoje ili više dece.

(3) Radnica iz stavova 1. i 2. ovog člana, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta koje može da koristi do isteka sedme godine života deteta.

(4) Otac deteta iz stavova 1. i 2. ovog člana može da koristi pravo na porodiljsko odsustvo u slučajevima i pod uslovima utvrđenim u članu 254. stav 7. ovog zakona, a samostalno pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta u dužini utvrđenoj u stavu 3. ovog člana koje može da koristi do isteka sedme godine života deteta.

Obrazloženje:
Članovi 254. i 255. preuzeti su iz važećeg ZoR. U članu 254. unet je novi stav 4. koji je ranije bio zaseban član (95). U članu 254. unet je i novi stav 12. u cilju usklađivanja sa odredbom Direktive broj 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. godine o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (sa izmenama). Pored toga, u članu 254. izvršeno je usklađivanje sa odredbama Direktive (EU) broj 2019/1158 Evropskog parlamenta i Saveta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i negovatelja kojom se stavlja van snage Direktiva Saveta broj 2010/18/EU, i to u stavovima 6., 8. i 11., dok su stavovi 5., 9. i 10. novi stavovi, uvedeni takođe na osnovu usklađivanja sa pomenutom direktivom.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Član 254. usklađen je sa Direktivom broj 2006/54/EZ i sa Direktivom broj 2019/1158, dok je član 255. usklađen sa Direktivom broj 2019/1158.

5. Odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ili drugog lica

Pravo roditelja na odsustvo sa rada radi nege deteta sa teškim stepenom psihofizičke ometenosti
Član 256

(1) Jedan od roditelja deteta kome je neophodna posebna nega zbog teškog stepena psihofizičke ometenosti, osim za slučajeve predviđene propisima o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da, po isteku porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, odsustvuje sa rada ili da radi sa polovinom punog radnog vremena, najduže do navršenih pet godina života deteta.

(2) Pravo u smislu stava 1. ovog člana ostvaruje se na osnovu mišljenja nadležnog organa za ocenu stepena psihofizičke ometenosti deteta, u skladu sa zakonom.

(3) Za vreme odsustva sa rada, u smislu stava 1. ovog člana, radnik ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

(4)Za vreme rada sa polovinom punog radnog vremena, u smislu stava 1. ovog člana, radnik ima pravo na zaradu u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, a za drugu polovinu punog radnog vremena – naknadu zarade u skladu sa zakonom.

(5) Uslove, postupak i način ostvarivanja prava na odsustvo sa rada radi posebne nege deteta bliže uređuje ministar nadležan za društvenu brigu o deci.

Pravo hranitelja i staratelja na odsustvo sa rada radi nege deteta
Član 257

(1) Hranitelj, odnosno staratelj deteta mlađeg od pet godina života ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada osam meseci neprekidno od dana smeštaja deteta u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu, a najduže do navršenih pet godina života deteta.

(2) Ako je smeštaj u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu nastupio pre navršena tri meseca života deteta, hranitelj, odnosno staratelj deteta ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada do navršenih 11 meseci života deteta.

(3) Pravo iz stavova 1. i 2. ovog člana ima i lice kome je, u skladu sa propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje pre zasnivanja usvojenja, a po zasnivanju usvojenja - i jedan od usvojilaca.

(4) Za vreme odsustva sa rada radi nege deteta, lice koje koristi pravo iz stavova 1. – 3. ovog člana ima pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Pravo na rad sa nepunim radnim vremenom radi nege lica sa teškim oboljenjem
Član 258

(1) Roditelj ili staratelj, odnosno lice koje se stara o licu oštećenom cerebralnom paralizom, dečjom paralizom, nekom vrstom plegije ili oboleloj od mišićne distrofije i ostalih teških oboljenja, na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa, može na svoj zahtev da radi sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraćim od polovine punog radnog vremena.

(2) Radnik koji radi sa nepunim radnim vremenom u smislu stava 1. ovog člana ima pravo na odgovarajuću zaradu, srazmerno vremenu provedenom na radu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Pravo usvojioca, hranitelja i staratelja na odsustvo
Član 259

Prava iz člana 256. ovog zakona ima i jedan od usvojilaca, hranitelj, odnosno staratelj deteta, ako je detetu, s obzirom na stepen psihofizičke ometenosti, potrebna posebna nega.

Trajanje prava na odsustvo roditelja, usvojioca, hranitelja i staratelja
Član 260

(1) Jedan od roditelja, usvojilac, hranitelj, odnosno staratelj ima pravo da odsustvuje sa rada dok dete ne navrši tri godine života.

(2) Za vreme odsustva sa rada iz stava 1. ovog člana prava i obaveze po osnovu rada miruju, ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Obrazloženje:
Članovi 256. – 260. preuzeti su iz važećeg ZoR.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

6. Posebni uslovi rada
Član 261

(1) Radnik koji je roditelj deteta do osam godina života ima pravo na posebne uslove rada radi pružanja nege detetu.

(2) Pod posebnim uslovima rada iz stava 1. ovog člana podrazumeva se mogućnost prilagođavanja organizacije rada, između ostalog, putem rada na daljinu, rada sa nepunim radnim vremenom i rada sa fleksibilnim radnim vremenom.

(3) Poslodavac je obavezan da odgovori na zahtev radnika koji se odnosi na pravo iz stava 1. ovog člana u roku od 15radnih dana, pisanim putem, uz obrazloženje ukoliko je zahtev odbijen ili se korišćenje prava odlaže iz opravdanih razloga.

(4) Po isteku perioda tokom kojeg je radio u posebnim uslovima rada ili i pre isteka tog perioda, ukoliko je to opravdano zbog promenjenih okolnosti, radnik ima pravo da nastavi da radi u uslovima koji su postojali pre početka korišćenja prava na posebne uslove rada.

Obrazloženje:
Članom 261. uvode se posebni uslovi rada u ZoR. Ovaj član usklađen je sa Direktivom (EU) broj 2019/1158 Evropskog parlamenta i Saveta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i negovatelja kojom se stavlja van snage Direktiva Saveta broj 2010/18/EU.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Član 261. usklađen je sa Direktivom broj 2019/1158.

7. Zaštita osoba sa invaliditetom i radnika sa zdravstvenim smetnjama

Pravo na radno mesto prema radnoj sposobnosti i na prilagođavanje radnog mesta
Član 262

(1) Radniku – osobi sa invaliditetom i radniku iz člana 241. ovog zakona poslodavac je dužan da obezbedi radno mesto prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac je obavezan da preduzme odgovarajuće mere za prilagođavanje radnog mesta radniku – osobi sa invaliditetom, u skladu sa zakonom.

(3) Poslodavac ima pravo na refundaciju troškova za mere iz stava 2. ovog člana iz budžetskog fonda za profesionalnu rehabilitaciju i podsticanje zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

Pravne posledice odbijanja ponude za rad na radnom mestu prema radnoj sposobnosti ili na prilagođenom radnom mestu
Član 263

(1) Poslodavac može da otkaže ugovor o radu radniku koji odbije da prihvati radno mesto u smislu člana 262. ovog zakona.

(2) Ako poslodavac ne može radniku da obezbedi odgovarajuće radno mesto u smislu člana 262. ovog zakona, radniku može otkazati ugovor o radu pod uslovima koji važe za radnika kojem se otkazuje ugovor o radu u smislu člana 305. stav 2. tačka 1) ovog zakona, ako za to dobije saglasnost sindikata čiji je radnik član, a ako radnik nije član sindikata, onda saglasnost radničkog veća.

(3) Izuzetno od stava 2) ovog člana, radnik kojem poslodavac ne može da obezbedi odgovarajuće radno mesto u smislu člana 262. ovog zakona, ima pravo na otpremninu u iznosu od najmanje šest mesečnih bruto zarada ili šest prosečnih bruto zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku ako je to povoljnije za radnika, u skladu sa opštim aktom kod poslodavca.

(4) Pod prosečnom zaradom radnika u smislu ovog člana smatra se prosečna bruto zarada koju je radnik ostvario u poslednjih 12 meseci koji su prethodili prestanku radnog odnosa kod poslodavca.

(5) Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu radniku ukoliko je invaliditet nastupio na radu ili u vezi sa radom.

(6) Poslodavac je obavezan da radnika iz stava 5. ovog člana angažuje na drugom radnom mestu u skladu sa preostalom radnom sposobnošću radnika.

(7) Poslodavac iz stava 6. ovog člana može ostvariti sva prava koja su posebnim zakonom predviđena za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Obrazloženje:
Članovi 262. i 263. preuzeti su iz važećeg ZoR. U članu 25. dodat je novi stav 2. u cilju usklađivanja sa odredbom Direktive Saveta broj 2000/78/EZ od 27. novembra 2000. godine o uspostavljanju opšteg okvira za jednako postupanje prilikom zapošljavanja i na radu, kojom je utvrđena obaveza poslodavaca da primene mere prilagođavanja radnog mesta radnicima sa invaliditetom. Takođe, novim stavom se vrši pozivanje na odgovarajuće odredbe Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. U članu 263. dodati su stavovi 3 – 7. radi bolje zaštite radnika sa invaliditetom, budući da trenutno zakonsko rešenje može vrlo lako biti zloupotrebljeno.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:

U članu 262. izvršeno je usklađivanje sa odredbama Direktive Saveta broj 2000/78/EZ.

8. Obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad

Član 264

Radnik je dužan da prilikom nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju o tome dostavi poslodavcu potvrdu u skladu sa članom 83. ovog zakona.

XIX. POTRAŽIVANJA RADNIKA U SLUČAJU STEČAJNOG POSTUPKA

Pravo radnika na isplatu neisplaćenih potraživanja u slučaju stečaja poslodavca

Član 265

(1) Pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je otvoren stečajni postupak (u daljem tekstu: potraživanje), u skladu sa ovim zakonom, ima radnik kome su potraživanja utvrđena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak i koji ispunjava uslove za ostvarivanje prava u skladu sa ovim zakonom.

(2) Prava iz stava 1. ovog člana ostvaruju se u skladu sa ovim zakonom, ako nisu isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.

(3) Ako su prava iz stava 1. ovog člana delimično isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak, radniku pripada pravo na razliku do nivoa prava utvrđenih po ovom zakonu.

(4) Pravo na isplatu potraživanja iz stava 1. ovog člana nema preduzetnik, kao i osnivač, odnosno član privrednog društva i drugog privrednog subjekta, osim ako je zasnovao radni odnos u skladu sa zakonom.

(5) Radnik nema pravo na isplatu potraživanja iz stava 1. ovog člana ako je doneto rešenje o potvrđivanju usvajanja plana reorganizacije poslodavca nad kojim je otvoren stečaj, u skladu sa zakonom.

(6) Radnik ima pravo na isplatu:

1) zarade i naknade zarade za vreme odsustva sa rada zbog privremene sprečenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju koju je bio dužan da isplati poslodavac u skladu sa ovim zakonom, za poslednjih devet meseci pre otvaranja stečajnog postupka;

2) naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor krivicom poslodavca, za kalendarsku godinu u kojoj je otvoren stečajni postupak, ako je to pravo imao pre otvaranja stečajnog postupka;

3) otpremnine zbog odlaska u penziju u kalendarskoj godini u kojoj je otvoren stečajni postupak, ako je pravo na penziju ostvario pre otvaranja stečajnog postupka;

4) otpremnine u slučaju prestanka radnog odnosa, u skladu sa ovim zakonom;

5) naknade štete na osnovu pravnosnažne odluke suda.

(7) Radnik ima pravo i na uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje za isplate iz stava 6. tačka 1) ovog člana, u skladu sa propisima o obaveznom socijalnom osiguranju.

(8) Radnik ima pravo i na uplatu doprinosa za privatno penzijsko osiguranje ukoliko stečaj poslodavca ugrožava ostvarivanje stečenog prava na način da je lice zbog toga u riziku od siromaštva, mereno prema liniji relativnog siromaštva utvrđenoj na osnovu podataka iz Ankete o prihodima i uslovima života.

(9) Zarada i naknada zarade iz stava 6. tačka 1) ovog člana isplaćuje se u visini garantovane zarade, odnosno minimalne zarade ako iznos garantovane zarade nije utvrđen kod poslodavca.

(10) Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor iz stava 6. tačka 2) ovog člana isplaćuje se u visini utvrđenoj odlukom stečajnog suda, a najviše u visini minimalne zarade.

(11) Otpremnina zbog odlaska u penziju iz stava 6. tačka 3) ovog člana isplaćuje se u visini tri prosečne bruto zarade radnika u poslednjih 12 meseci, odnosno u visini tri prosečne bruto zarade u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to povoljnije za radnika.

(12) Naknada štete iz stava 6. tačka 4) ovog člana isplaćuje se u visini naknade utvrđene odlukom suda.

Fond solidarnosti
Član 266

(1) Prava iz člana 265. ovog zakona ostvaruju se pred Fondom solidarnosti (u daljem tekstu: Fond).

(2) Delatnost Fonda je obezbeđivanje i isplata potraživanja u skladu sa ovim zakonom.

(3) Fond ima svojstvo pravnog lica i posluje kao javna služba.

(4) Sedište Fonda je u Beogradu.

Organi Fonda
Član 267

Organi Fonda su:

1) upravni odbor;

2) nadzorni odbor;

3) direktor.

Upravni odbor Fonda
Član 268

(1) Upravni odbor Fonda ima šest članova, i to: dva predstavnika Vlade, dva predstavnika reprezentativnih sindikata i dva predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca, osnovanih za teritoriju Republike Srbije.

(2) Svaki član upravnog odbora Fonda ima svog zamenika koji ga zamenjuje u slučaju odsustva.

(3) Članove upravnog odbora Fonda i njihove zamenike imenuje Vlada na period od četiri godine, i to:

1) predstavnike Vlade na predlog ministra;

2) predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca, na predlog reprezentativnih sindikata, odnosno reprezentativnih udruženja poslodavaca, članova Socijalno-ekonomskog saveta.

(4) Upravni odbor iz reda svojih članova bira predsednika i zamenika predsednika upravnog odbora.

(5) Način rada, kao i druga pitanja od značaja za rad upravnog odbora, uređuju se statutom i opštim aktom Fonda.

(6) Upravni odbor:

1) donosi statut i druge opšte akte Fonda, ako ovim zakonom nije drukčije određeno;

2) donosi finansijski plan i usvaja godišnji obračun Fonda;

3) imenuje direktora Fonda;

4) obavlja druge poslove utvrđene ovim zakonom i statutom Fonda.

(7) Vlada daje saglasnost na statut Fonda, finansijski plan i godišnji obračun Fonda i odluku o imenovanju direktora Fonda.

(8) Upravni odbor podnosi izveštaj o poslovanju Fonda Vladi najkasnije do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu.

Nadzorni odbor Fonda
Član 269

(1) Nadzorni odbor Fonda ima tri člana, i to: jednog predstavnika Vlade, jednog predstavnika reprezentativnih sindikata i jednog predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca, osnovanih za teritoriju Republike Srbije.

(2) Svaki član nadzornog odbora Fonda ima svog zamenika, koji ga zamenjuje u slučaju odsustva.

(3) Članove nadzornog odbora Fonda i njihove zamenike imenuje Vlada na period od četiri godine, i to:

1) predstavnika Vlade na predlog ministra;

2) predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca, na predlog reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca, članova Socijalno-ekonomskog saveta.

(4) Nadzorni odbor iz reda svojih članova bira predsednika i zamenika predsednika nadzornog odbora.

(5) Nadzorni odbor:

1) vrši nadzor nad finansijskim poslovanjem Fonda;

2) vrši uvid u sprovođenje zakona i drugih propisa u vezi sa finansijskim poslovanjem Fonda;

3) vrši uvid u sprovođenje odluka upravnog odbora;

4) obavlja i druge poslove utvrđene ovim zakonom i statutom Fonda.

(6) Nadzorni odbor podnosi izveštaj o finansijskom poslovanju Fonda Vladi najkasnije do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu.

Direktor Fonda
Član 270

Direktor Fonda:

1) organizuje rad i poslovanje u Fondu i odgovara za zakonitost rada u Fondu;

2) predstavlja i zastupa Fond;

3) izvršava odluke upravnog odbora Fonda;

4) donosi akt o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Fondu, uz saglasnost Vlade;

5) rukovodi radom radnika u Fondu;

6) vrši i druge poslove u skladu sa ovim zakonom i statutom Fonda.

Obavljanje administrativno-stručnih poslova
Član 271

(1) Administrativno-stručne poslove za Fond obavljaju radnici zaposleni u Fondu.

(2) Na radnike iz stava 1. ovog člana primenjuju se propisi o radnim odnosima u javnim službama.

Finansiranje Fonda
Član 272

(1) Prihodi Fonda su sredstva iz budžeta Republike Srbije i drugih izvora u skladu sa zakonom. Sredstva Fonda koriste se u skladu sa ovim zakonom.

(2) Ako se godišnjim obračunom prihoda i rashoda Fonda utvrdi da su ukupno ostvareni prihodi Fonda veći od ostvarenih rashoda, razlika sredstava uplaćuje se na račun budžeta Republike Srbije i raspoređuje za sprovođenje aktivne politike zapošljavanja.

Pokretanje postupka za ostvarivanje prava radnika
Član 273

(1) Postupak za ostvarivanje prava iz člana 265. ovog zakona pokreće se na zahtev radnika (u daljem tekstu: zahtev).

(2) Zahtev se podnosi Fondu u roku od 45 dana od dana dostavljanja odluke kojom je utvrđeno pravo na potraživanje, u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.

(3) Zahtev se podnosi na posebnom obrascu.

(4) Uz zahtev radnik dostavlja:

1) ugovor o radu, odnosno drugi akt o zasnivanju radnog odnosa, a lice kome je prestao radni odnos - akt kojim je prestao radni odnos;

2) akt kojim je utvrđeno pravo na potraživanje iz člana 265. stav 6. tačka 1) ovog zakona, u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak;

3) dokaze o postojanju potraživanja iz člana 265. stav 6. tačke 2) – 4) ovog zakona.

(5) Zahtev za ostvarivanje prava pred Fondom može podneti samo lice kome navedeno pravo pripada, lično ili preko punomoćnika.

(6) Ako u toku postupka ostvarivanja prava pred Fondom nastupi smrt stranke, pravo na nastavak postupka ima naslednik stranke u skladu sa zakonom.

(7) Sadržaj obrasca iz stava 1. ovog člana i ostalu dokumentaciju koju radnik treba da dostavi propisuje ministar.

Rešenje o zahtevu radnika
Član 274

(1) Upravni odbor Fonda odlučuje o zahtevu rešenjem.

(2) Stečajni upravnik, poslodavac i radnik dužni su da na zahtev Fonda, u roku od 15 dana od dana prijema zahteva, dostave sve podatke koji su od značaja za donošenje rešenja.

(3) Protiv rešenja može se podneti žalba u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja.

(4) O žalbi protiv rešenja odlučuje ministar, u roku od 30 dana od dana podnošenja žalbe.

(5) Rešenje ministra je konačno i protiv njega se može pokrenuti upravni spor.

Isplata potraživanja pre izvršenja rešenja
Član 275

(1) Ako je potraživanje iz člana 265. ovog zakona isplaćeno u potpunosti ili delimično u skladu sa propisima kojima je uređen stečajni postupak pre izvršenja rešenja iz člana 274. ovog zakona, Fond će po službenoj dužnosti poništiti rešenje i doneti odluku o zahtevu u skladu sa novim činjeničnim stanjem.

(2) Na postupak pred Fondom koji nije posebno uređen ovim zakonom, primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona kojim se uređuje upravni postupak.

Povraćaj neopravdano dobijenih sredstava
Član 276

(1) Fond je dužan da od radnika zahteva povraćaj sredstava, isplaćenih u skladu sa članom 265. ovog zakona, uvećanih za zakonsku zateznu kamatu i troškove postupka, ako su prava stečena na osnovu neistinitih i netačnih podataka, odnosno ako radnik nije obavestio Fond o činjenicama koje utiču na sticanje i ostvarivanje prava utvrđenih ovim zakonom – u roku od godinu dana od dana saznanja o činjenicama koje su osnov za povraćaj sredstava.

(2) Radnik je dužan da u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahteva za povraćaj sredstava izvrši povraćaj na žiro račun Fonda.

Nadzor nad zakonitošću rada
Član 277

Nadzor nad zakonitošću rada Fonda vrši ministarstvo nadležno za poslove rada.

Obrazloženje:
Materija je regulisana članovima 124. – 146. važećeg ZoR. Pojedini članovi su grupisani i imenovani.

Usklađivanje:

Tekst je usklađen sa Direktivom broj 2008/94/EEZ Evropskog parlamenta i Saveta od 22. oktobra 2008. godine o zaštiti zaposlenih u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca, kao i sudskom praksom. Direktiva uređuje i privatne penzije, i to član 8. kojim se od država traži da zaštite interese radnika koji su poslodavca napustili pre proglašavanja stečaja: „Države članice treba da osiguraju da su preduzete neophodne mere za zaštitu interesa radnika i lica koja su na dan insolventnosti poslodavca već napustila njegovo preduzeće ili pogon, a koji se odnose na stečena ili buduća prava na davanja iz penzijskog sistema, uključujući i davanja za preživelog bračnog druga, u okviru dopunske kompanijske ili među-kompanijske penzijske šeme van nacionalnog sistema obaveznog socijalnog osiguranja“ („Member States shall ensure that the necessary measures are taken to protect the interests of employees and of persons having already left the employer's undertaking or business at the date of the onset of the employer's insolvency in respect of rights conferring on them immediate or prospective entitlement to old-age benefits, including survivors' benefits, under supplementary occupational or inter-occupational pension schemes outside the national statutory social security schemes“). ECJ je u predmetu C-398/11 presudio da je za primenu člana 9. dovoljno da u takvom privatnom penzijskom fondu nema dovoljno sredstava: „dovoljno je da ta penzijska šema ne raspolaže sa dovoljno sredstava počev od datuma insolventnosti poslodavca i da poslodavac, zbog svoje insolventnosti, nema sredstava na osnovu kojih bi uplatio dovoljno novca u penzijsku šemu kako bi korisnicima omogućio ostvarivanje njihovih prava na penzijska davanja u punoj meri“ („it is sufficient that the pension scheme is underfunded as of the date of the employer's insolvency and that, on account of his insolvency, the employer does not have the resources to contribute sufficient money to the pension scheme to enable the pension benefits owned to the beneficiaries of that scheme to be satisfied in full.“) (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1585239416350&uri=CELEX:62011CJ0398). Dalje, ECJ je u predmetu C-17/17 presudio da, prema članu 8. Direktive, lice mora primati iznos od najmanje 50% iznosa na osnovu stečenog prava na privatnu penziju, dok je u predmetu C-168/18 presudio da je smanjenje penzije očigledno nesrazmerno ako lice živi ispod linije rizika od siromaštva zbog toga što mu je iznos penzije prepolovljen.

XX. PRAVA RADNIKA KOD PROMENE POSLODAVCA

Obaveza preuzimanja opštih akata kod poslodavca prethodnika i prenos ugovora o radu
Član 278

(1) U slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca u skladu sa zakonom, poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšte akte kod poslodavca.

(2) U slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca u skladu sa zakonom, svi ugovori o radu koji važe na dan promene poslodavca prenose se sa poslodavca prethodnika na poslodavca sledbenika.

(3) Statusna promena, odnosno promena poslodavca kao takva, ne može predstavljati opravdani razlog za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca prethodnika, kao ni od strane poslodavca sledbenika.

(4) Ukoliko dođe do otkaza ugovora o radu zbog toga što promena poslodavca uključuje značajnu promenu u uslovima rada na štetu radnika, smatraće se da je poslodavac sledbenik odgovoran za otkaz ugovora.

Obaveza obaveštavanja poslodavca sledbenika o pravima i obavezama iz radnog odnosa
Član 279

Poslodavac prethodnik dužan je da poslodavca sledbenika potpuno i istinito obavesti o pravima i obavezama utvrđenim opštim aktom kod poslodavca i ugovora o radu koji se prenose.

Obaveza obaveštavanja radnika o prenošenju ugovora o radu
Član 280

(1) Poslodavac prethodnik dužan je da o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sledbenika pismenim putem obavesti radnike čiji se ugovor o radu prenosi.

(2) Ako radnik odbije prenos ugovora o radu ili se ne izjasni u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja obaveštenja iz stava 1. ovog člana, poslodavac prethodnik može radniku da otkaže ugovor o radu.

Obaveza primene opšteg akta kod poslodavca prethodnika
Član 281

Poslodavac sledbenik dužan je da primenjuje opšti akt kod poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promene poslodavca, osim ako pre isteka tog roka:

1) istekne vreme na koje je zaključen opšti akt kod poslodavca prethodnika ili kolektivni ugovor, sindikalni sporazum ili sporazum radnika i poslodavca koji je zaključio poslodavac prethodnik;

2) kod poslodavca sledbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor, sindikalni sporazum ili sporazum radnika i poslodavca;

3) bude zaključen novi kolektivni ugovor, sindikalni sporazum ili sporazum radnika i poslodavca koji se odnosi na poslodavca sledbenika.

Status i funkcije predstavnika radnika, sindikata i radničkog saveta
Član 282

Promena poslodavca ne utiče na status i funkcije predstavnika radnika, sindikata i radničkih saveta koji su izabrani, odnosno osnovani kod poslodavca prethodnika u skladu sa zakonom, ukoliko ispunjavaju iste uslove i kod poslodavca sledbenika.

Obaveza obaveštavanja sindikata
Član 283

(1) Poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik dužni su da najmanje 15 dana pre promene poslodavca, obaveste sindikat i radnički savet kod poslodavca o:

1) datumu ili predloženom datumu promene poslodavca;
2) razlozima za promenu poslodavca;
3) pravnim, ekonomskim i socijalnim posledicama promene poslodavca na položaj radnika i merama za njihovo ublažavanje.

(2) Poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik dužni su da, najmanje 15 dana pre promene poslodavca, u saradnji sa sindikatom, preduzmu mere u cilju ublažavanja socijalno-ekonomskih posledica na položaj radnika.

(3) Ako kod poslodavca ne postoji sindikat, radnici imaju pravo da budu neposredno obavešteni o okolnostima iz stava 1. ovog člana.

Obrazloženje:
Članovi 278. – 281. i član 283. sadržani su u važećem ZoR. U članu 278. izvršeno je usklađivanje sa Direktivom Saveta broj 2001/23/EZ od 12. marta 2001. godine o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenih kod prenosa preduzeća, pogona ili delova preduzeća ili pogona uvođenjem stava 2. kojim se pruža dodatna zaštita radnicima. U članu 281. izvršene su izmene u cilju usklađivanja sa pomenutom direktivom, a koje se odnose na primenu kolektivnog ugovora. Član 282. je nov član kojim se vrši usklađivanje sa članom 6. Direktive. U članu 283. predviđena je obaveza obaveštavanja saveta radnika, takođe u skladu sa Direktivom.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U članovima 278. i 281. – 283. izvršeno je usklađivanje sa Direktivom Saveta broj 2001/23/EZ.

XXI. UPUĆIVANJE RADNIKA NA PRIVREMENI RAD U INOSTRANSTVO

Primena pravila o upućivanju na privremeni rad u inostranstvo
Član 284

(1) Odredbe o upućivanju radnika na privremeni rad u inostranstvo se primenjuju na poslodavce koji upućuju radnike na privremeni rad u inostranstvo radi:

1) rada u okviru izvođenja investicionih i drugih radova i pružanja usluga, na osnovu ugovora o poslovnoj saradnji, odnosno drugog odgovarajućeg osnova;

2) rada ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe poslodavca u poslovnim jedinicama poslodavca u inostranstvu, na osnovu akta o upućivanju ili drugog odgovarajućeg osnova;

3) rada ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe poslodavca u okviru međukompanijskog kretanja po osnovu pozivnog pisma, politike međukompanijskog kretanja ili drugog odgovarajućeg osnova.

(2) Odredbe o upućivanju radnika na privremeni rad u inostranstvo se ne primenjuju u slučaju upućivanja radnika na službeni put u inostranstvo u skladu sa zakonom, pod uslovom da period boravka u inostranstvu nije duži od 30 dana u kontinuitetu, odnosno 90 dana ukupno sa prekidima u toku kalendarske godine.

Zaštita radnika
Član 285

(1) Zaštita radnika na privremenom radu u inostranstvu obezbeđuje se u skladu sa ovim zakonom i drugim propisima, potvrđenim međunarodnim ugovorima i opštim aktima.

(2) Poslodavac ne može na privremeni rad u inostranstvo da uputi radnika mlađeg od 18 godina života.

(3) Poslodavac ne može ugovorom zaključenim sa stranim licem predvideti ustupanje radnika tom ili nekom drugom stranom licu.

Uslovi upućivanja na privremeni rad u inostranstvo
Član 286

(1) Poslodavac može radnika da uputi na privremeni rad u inostranstvo do 12 meseci sa mogućnošću produženja, ako zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno.

(2) Poslodavac na privremeni rad u inostranstvo može da uputi samo radnike zaposlene na neodređeno vreme.

(3) Radnik iz stava 2. ovog člana mora biti u radnom odnosu kod poslodavca najmanje tri meseca pre dana upućivanja.

(4) Radnik može da bude upućen na privremeni rad u inostranstvo samo uz njegovu prethodnu pisanu saglasnost.

(5) Izuzetno od stava 4. ovog člana poslodavac može radnika da uputi na privremeni rad u inostranstvo bez njegove prethodne saglasnosti ako je ugovorom o radu predviđena mogućnost upućivanja na privremeni rad u inostranstvo.

(6) Radnik iz stava 5. ovog člana ima pravo da odbije upućivanje na privremeni rad u inostranstvo u opravdanim slučajevima:

1) za vreme trudnoće radnice;

2) za vreme rada sa polovinom punog radnog vremena zbog posebne nege deteta u skladu sa ovim zakonom;

3) do isteka tri godine života deteta radnika;

4) ako je radnik samohrani roditelj, do 18 godine života deteta radnika;

5) ako nije proteklo tri meseca od povratka sa rada u inostranstvu koje je trajalo najmanje šest meseci neprekidno;

6) u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom kod poslodavca.

(7) Poslodavac može da prihvati i druge razloge koje opravdavaju odbijanje radnika da bude upućen na rad u inostranstvo.

Uslovi povratka
Član 287

Opštim aktom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu mogu da se utvrde slučajevi i uslovi pod kojim radnik ima pravo na povratak u zemlju pre isteka roka na koji je upućen, o trošku poslodavca.

Obaveze poslodavca
Član 288

(1) Poslodavac je dužan da pre upućivanja na privremeni rad u inostranstvo sa radnikom zaključi aneks ugovora o radu koji obavezno sadrži i podatke o:

1) državi, mestu rada i periodu na koji se radnik upućuje;

2) nazivu radnog mesta i opisu poslova koje će radnik obavljati u inostranstvu, ako se oni menjaju;

3) iznosu osnovne zarade i valutu u kojoj će zarada biti isplaćivana;

4) elementima za utvrđivanje zarade, druga novčana i nenovčana davanja koja su povezana sa boravkom u inostranstvu;

5) radnom vremenu, prekovremenom radu i odmorima, uključujući godišnji odmor.

(2) Aneks ugovora ne mora da sadrži elemente iz stava 1. tač. 4) i 5) ovog člana ako su oni utvrđeni zakonom ili opštim aktom kod poslodavca, u kom slučaju u aneksu mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključivanja aneksa.

(3) Poslodavac je dužan da aneks ugovora o radu iz stava 1. ovog člana drži u skladu sa propisima o radu u mestu rada iz koga je radnik upućen na privremeni rad u inostranstvo.

(4) Poslodavac je dužan da za radnika upućenog na privremeni rad u inostranstvo izvrši promenu osnova osiguranja u jedinstvenoj bazi Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja (u daljem tekstu:

Centralni registar), u skladu sa propisima kojima se uređuje podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje.

(5) Poslodavac koji upućuje radnika na privremeni rad u inostranstvo prilikom prijave promene osnova osiguranja u jedinstvenu bazu podataka unosi državu upućivanja, kao i svaku naknadnu promenu države.

(6) Poslodavac je dužan da radniku koga upućuje na privremeni rad u inostranstvo obezbedi:

1) zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti;

2) bezbednost i zdravlje na radu;

3) smeštaj, ishranu i prevoz za dolazak i odlazak sa rada;

4) zaradu;

5) pripremu za upućivanje na privremeni rad.

(7) Poslodavac koji upućuje radnike na privremeni rad u inostranstvo obezbeđuje zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje, kao i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, u skladu sa propisima kojima se uređuju ovi vidovi osiguranja, odnosno kada poslodavac privremeno upućuje radnika u državu s kojom je zaključen međunarodni ugovor o socijalnom osiguranju u skladu sa tim ugovorom.

Bezbednost i zdravlje na radu
Član 289

Poslodavac je dužan da radnicima koje upućuje na privremeni rad u inostranstvu obezbedi bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji, odnosno u skladu sa propisima države u koju se radnik upućuje, ako je to za radnika povoljnije.

Smeštaj, ishrana i prevoz
Član 290

(1) Poslodavac je dužan da radnicima koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo, o svom trošku, obezbedi smeštaj i ishranu u skladu sa važećim zakonskim odredbama, odnosno zaključenim kolektivnim ugovorima u državi u kojoj se izvode radovi, odnosno u skladu sa uslovima smeštaja i ishrane utvrđenim opštim aktom kod poslodavca, ako je to povoljnije za radnike.

(2) Poslodavac je dužan da radnicima koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo obezbedi prevoz za dolazak i odlazak sa rada ili naknadu troškova za te svrhe.

Zarada
Član 291

Poslodavac je dužan da radniku obezbedi zaradu u skladu sa propisima Republike Srbije, koja ne može biti niža od minimalne zarade po propisima ili kolektivnim ugovorima zemlje u koju je radnik upućen na privremeni rad ili zarade koju je ostvario u mesecu pre upućivanja, ako je to povoljnije za radnika.

Priprema za upućivanje na privremeni rad
Član 292

(1) Poslodavac je dužan da o svom trošku organizuje pripremu radnika za upućivanje na privremeni rad u inostranstvo, a naročito:

1) da obavesti radnika o uslovima života u državi i mestu u koje se radnik upućuje;

2) da obezbedi potrebne zdravstvene preglede i preventivne zdravstvene mere;

3) da obezbedi prevoz do mesta rada u inostranstvu i povratak u Republiku Srbiju;

4) da obezbedi odobrenje za boravak i dozvolu za rad;

5) da radniku obezbedi osnovni kurs jezika u zvaničnoj upotrebi države u koju se radnik upućuje, ukoliko ga radnik ne govori.

(2) Obaveštavanje u smislu stava 1. tačka 1) ovog člana vrši se pre davanja saglasnosti iz člana 286. ovog zakona, odnosno potpisivanja aneksa ugovora o radu iz člana 288. ovog zakona, na način koji odredi poslodavac i obavezno obuhvata davanje obaveštenja o:

1) uslovima života u mestu u koje se radnik upućuje (klimatski uslovi, valuta, društveno politička situacija, specifične zdravstvene i druge okolnosti);

2) uslovima smeštaja i ishrane koji se radniku obezbeđuju za vreme boravka i rada u inostranstvu, udaljenost od mesta boravka do mesta rada i dr;

3) kontakt osobi u mestu rada u inostranstvu (u daljem tekstu: kontakt osoba).

(3) Kontakt osoba iz stava 2. tačka 3) ovog člana ovlašćena je za davanje informacija državnim i drugim organima o upućivanju radnika i za pružanje dodatnih informacija radnicima koji se nalaze na privremenom radu u inostranstvu.

(4) Opštim aktom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava utvrđenih ovim zakonom, kao i druga prava radnika upućenih na privremeni rad u inostranstvo.

Saradnja između organa i organizacija
Član 293

(1) Organi i organizacije koji obavljaju poslove državne uprave u vezi sa nadzorom nad ostvarivanjem prava radnika na privremenom radu u inostranstvu utvrđenih ovim i drugim zakonom dužni su da međusobno sarađuju i razmenjuju informacije u cilju zaštite prava radnika upućenih na privremeni rad u inostranstvo.

(2) Zaštitu radnika za vreme rada i boravka u inostranstvu obavljaju diplomatska, odnosno konzularna predstavništva Republike Srbije u okviru delokruga svog rada.

(3) Organi i organizacije iz stavova 1. i 2. ovog člana sarađuju sa Centralnim registrom u vezi sa isporukom i korišćenjem podataka registrovanih i evidentiranih u jedinstvenoj bazi Centralnog registra.

(4) Centralni registar dužan je da ministarstvu nadležnom za poslove rada dostavlja redovne izveštaje, u elektronskoj formi, u vezi sa upućivanjem radnika na privremeni rad u inostranstvo, po državama i po poslodavcima, i to:

1) mesečni izveštaj – najkasnije do 15. u mesecu, za prethodni mesec;

2) kvartalni izveštaj – najkasnije do 15. u mesecu za prethodni kvartal (u januaru, aprilu, julu i oktobru);

3) godišnji izveštaj – najkasnije do 15. januara za prethodnu godinu.

(5) Izveštaji iz stava 4. ovog člana po državama sadrže: spisak država, broj poslodavaca, ukupan broj upućenih radnika, broj upućenih radnika, i to – ukupno, po polu i po starosnom kriterijumu (18-30, 31-40, 41-65 godina života).

(6) Izveštaji iz stava 4. ovog člana po poslodavcima sadrže: spisak poslodavaca, spisak država u koje su radnici upućeni, broj upućenih radnika, i to – ukupno, po polu i po starosnom kriterijumu (18-30, 31-40, 41-65 godina života).

(7) Ministarstvo može da traži od Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja podatke o upućenim radnicima, njihovim poslodavcima i državama upućivanja i van rokova iz stava 4. ovog člana.

Obrazloženje:
Ova materija regulisana je posebnim Zakonom o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti (Službeni glasnik RS, br. 91/2015 i 50/2018) koji prestaje da važi. Materija sadržana u navedenom Zakonu je pregrupisana i izvršeno je terminološko usklađivanje, kao i manje izmene u pogledu zabrane upućivanja radnika zaposlenih na određeno vreme (bez izuzetaka).

Usklađivanje:
Izvršeno je usklađivanje sa Direktivom broj 96/71/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 16. decembra 1996. godine o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga.

XXII. POSLOVNA TAJNA, KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE POSLODAVCU I AUTORSKO PRAVO I SRODNA PRAVA

1. Poslovna tajna kod poslodavca
Član 294

(1) Poslodavac je dužan da obavesti radnika koje informacije se smatraju poslovnom tajnom u skladu sa posebnim zakonom.

(2) Iznos zarade i elementi zarade, drugi uslovi rada, kao ni bilo koji od elemenata ugovora o radu iz člana 21. ovog zakona, ne mogu predstavljati poslovnu tajnu.

2. Klauzula zabrane konkurencije poslodavcu
Član 295

(1) Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje radnik ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu (u daljem tekstu: zabrana konkurencije).

(2) Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da radnik radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

(3) Opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu utvrđuje se i teritorijalno važenje zabrane konkurencije, u zavisnosti od vrste radnog mesta na koji se zabrana odnosi. Teritorijalno važenje zabrane konkurencije odnosi se na one teritorije na kojima poslodavac ima poslovni interes.

(4) Ako radnik prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od radnika zahteva naknadu štete.

(5) Pravo poslodavca iz stava 4. ovog člana prestaje u roku od tri meseca od dana kada je poslodavac saznao za zaključenja posla, odnosno u roku od dve godine od dana zaključenja posla.

(6) Ugovorom o radu poslodavac i radnik mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne može da bude duži od dve godine po prestanku radnog odnosa.

(7) Zabrana konkurencije iz stava 5. ovog člana može se ugovoriti isključivo u cilju zaštite opravdanih poslovnih interesa poslodavca, ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će radniku isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini koja na mesečnom nivou ne može biti niža od iznosa prosečne zarade radnika za poslednjih 12 meseci rada kod poslodavca. U slučaju nepoštovanja ove obaveze, radnik nije dužan da se pridržava ugovorene zabrane konkurencije.

(8) Poslodavac je dužan da isplati naknadu u ugovorenom iznosu i rokovima i u slučaju da se za vreme trajanja zabrane konkurencije radnik zaposli kod poslodavca na drugim poslovima koji nisu predmet ograničenja zabrane konkurencije.

3. Autorsko pravo i srodna prava
Član 296

(1) Na regulisanje autorskog prava i srodnih prava poslodavca na delima koja nastanu u procesu rada, primenjuju se odredbe zakona koji reguliše autorsko i srodna prava.

(2) U slučaju ustupanja radnika, korisnik će se smatrati poslodavcem u smislu primene odredbi iz stava 1. ovog člana.

Obrazloženje:
Poslovna tajna do sada nije bila uređena ZoR. Odredbe koje su uvedene predstavljaju pokušaj da se prekine nezakonita praksa poslodavaca da kao poslovnu tajnu označe zaradu i druge uslove rada, odnosno da primenjuju sankcije na radnike koji prenose podatke o uslovima rada kod poslodavca drugim radnicima kao i trećim licima.
Klauzula zabrane konkurencije je uređena članovima 161. i 162. važećeg ZoR. U odnosu na postojeću regulaciju izvršene su manje dopune u skladu sa dobrom sudskom praksom, pre svega radi pojašnjenja nekih praktičnih pitanja koja su se javljala u praksi.
Autorsko i srodna prava su uređena upućujućom odredbom ka Zakonu o autorskom i srodnim pravima, uz nužnu napomenu da se u slučaju ustupanja radnika nosiocem autorskog ili srodnog prava smatra korisnik, a ne agencija.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

XXIII. IZMENA UGOVORA O RADU

Izmena ugovorenih uslova rada
Član 297

(1) Poslodavac može radniku da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada zaključenjem aneksa ugovora o radu:

1) radi premeštaja na drugo odgovarajuće radno mesto, zbog potreba procesa i organizacije rada;

2) radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca, u skladu sa članom 300. ovog zakona;

3) radi upućivanja na rad na odgovarajuće radno mesto kod drugog poslodavca, u skladu sa članom 301. ovog zakona;

4) ako je radniku koji je višak obezbedio ostvarivanje prava iz člana 315. stav 1. tačka 5) ovog zakona;

5) radi promene uslova rada koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa članom 21. ovog zakona;

6) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

(2) Odgovarajućim radnim mestom u smislu stava 1. tačke 1) – 3) ovog člana smatra se radno mesto za čije se obavljanje zahteva isti nivo, vrsta i područje kvalifikacija, kao i složenost poslova i odgovornost, koji su utvrđeni ugovorom o radu.

Postupak izmene ugovora o radu
Član 298

(1) Uz aneks ugovora o radu poslodavac je dužan da radniku dostavi pisano obrazloženje koje sadrži: konkretne razloge za ponuđeni aneks ugovora, rok u kome radnik treba da se izjasni koji ne može biti kraći od osam radnih dana i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora.

(2) Ako radnik potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa.

(3) Radnik koji odbije ponudu za zaključenje aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu osporava zakonitost aneksa ugovora.

(4) Smatra se da je radnik odbio ponudu aneksa ugovora ako ne potpiše aneks ugovora u roku iz stava 1. ovog člana.

(5) Odredbe ovog člana ne primenjuju se u slučaju zaključivanja aneksa ugovora na inicijativu radnika.

(6) Izmena ličnih podataka o radniku i podataka o poslodavcu i drugih podataka kojima se ne menjaju uslovi rada može da se konstatuje aneksom ugovora, na osnovu odgovarajuće dokumentacije, bez sprovođenja postupka za ponudu aneksa iz stava 1. ovog člana.

(7) Ugovor o radu sa aneksima koji su sastavni deo tog ugovora mogu da se zamene prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i radnik.

Premeštaj na drugo radno mesto
Član 299

(1) Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, radnik može biti privremeno premešten na drugo odgovarajuće radno mesto na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora u smislu članova 297. i 298. ovog zakona, najduže 45 radnih dana u toku kalendarske godine.

(2) U slučaju premeštaja iz stava 1. ovog člana radnik zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za radno mesto sa koga se premešta, ako je to povoljnije za njega.

Premeštaj u drugo mesto rada
Član 300

(1) Radnik može da bude premešten u drugo mesto rada:

1) ako je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestima van sedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela;

2) ako je udaljenost od mesta u kome radnik živi do mesta u koje se premešta na rad manja od 50 km i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena naknada troškova prevoza u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

(2) Radnik može da bude premešten u drugo mesto rada van slučajeva iz stava 1. ovog člana samo uz svoj pristanak.

Upućivanje na rad kod drugog poslodavca
Član 301

(1) Radnik može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca, koji nije povezano lice sa poslodavcem u smislu zakona kojim su uređena privredna društva, na odgovarajuće radno mesto ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom, dat u zakup poslovni prostor ili zaključen ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, a najduže godinu dana.

(2) Radnik može, uz svoju saglasnost, u slučajevima iz stava 1. ovog člana i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca i duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, ali ne duže od dve godine.

(3) Radnik može da bude privremeno upućen u smislu stava 1. ovog člana u drugo mesto rada ako su ispunjeni uslovi iz člana 300. stav 1. tačka 2) ovog zakona.

(4) Radnik sa poslodavcem kod koga je upućen na rad zaključuje ugovor o radu na određeno vreme.

(5) Po isteku roka na koji je upućen na rad kod drugog poslodavca radnik ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca koji ga je uputio.

Obrazloženje:
Materija je uređena članovima 171. – 174. važećeg ZoR. U odnosu na trenutnu regulaciju usklađena je terminologija i izvršeno je nekoliko izmena:
- aneks ugovora o radu mora se zaključiti prilikom svake izmene uslova rada, odnosno elemenata ugovora o radu koji su samim ZoR označeni kao osnovni i neophodni;
- umesto obaveštenja uz aneks ugovora o radu uvedeno je obrazloženje, kako bi se sprečila dalja praksa poslodavaca da u obaveštenju navode opšte razloge („potreba procesa rada“) koji nisu konkretizovani i koji najčešće u takvim situacijama realno ne postoje.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

ŠESTI DEO

XXIV. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Osnovi za prestanak radnog odnosa
Član 302

(1) Radni odnos prestaje:

1) istekom roka za koji je zasnovan;

2) kad radnik navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja (navršenje radnog veka), ako se poslodavac i radnik drukčije ne sporazumeju;

3) sporazumom između radnika i poslodavca;

4) otkazom ugovora o radu od strane radnika ili poslodavca;

5) na zahtev roditelja ili staratelja radnika mlađeg od 18 godina života;

6) smrću radnika;

7) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

(2) Radniku prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca:

1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod radnika došlo do potpunog gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja poslodavcu o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;

2) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove u trajanju dužem od šest meseci, a ne može mu se obezbediti obavljanje drugih poslova – danom dostavljanja odluke poslodavca radniku da ne može biti premešten na drugo radno mesto;

3) ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci – danom stupanja na izdržavanje kazne;

4) ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada – danom početka primenjivanja te mere;

5) u slučaju prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom.

2. Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 303

(1) Radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma radnika i poslodavca.

(2) Pre potpisivanja sporazuma, poslodavac je dužan da radnika pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

(3) Ništav je sporazum o prestanku radnog odnosa koji radnik potpiše usled pretnje, prinude ili dovođenja u zabludu i održavanja u zabludi od strane poslodavca.

(4) Ako je radnik učinio verovatnim da je do prestanka radnog odnosa došlo usled razloga iz stava 3. ovog člana, teret dokazivanja da je sporazum o prestanku radnog odnosa zaključen u skladu sa zakonom je na poslodavcu.

3. Otkaz od strane radnika
Član 304

(1) Radnik ima pravo da poslodavcu otkaže ugovor o radu.

(2) Otkaz ugovora o radu radnik dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je radnik naveo kao dan prestanka radnog odnosa (otkazni rok).

(3) Ukoliko radnik u otkazu ugovora o radu nije naveo dan prestanka radnog odnosa, otkazni rok će trajati 15 dana od dana podnošenja pisanog otkaza ugovora o radu.

(4) Opštim aktom ili ugovorom o radu može da se utvrdi duži otkazni rok ali ne duži od 30 dana.

4. Otkaz od strane poslodavca

Razlozi za otkaz
Član 305

(1) Poslodavac može radniku da otkaže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost radnika i njegovo ponašanje i to:

1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;

2) ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;

3) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa, u skladu sa ovim zakonom.

4) Poslodavac može da otkaže ugovor o radu radniku koji svojom krivicom učini težu povredu radne obaveze ili radne discipline, u skladu sa ovim zakonom, opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(2) Radniku može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:

1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;

2) ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 297. stav 1. tačka 1) – 5) ovog zakona.

5. Otkazni postupak

Otkazni postupak ukoliko radnik ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova radnog mesta na kojem radi
Član 306

(1) Ako poslodavac posumnja da radnik ne ostvaruje rezultate rada, odnosno da nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova radnog mesta na kojem radi, doneće odluku o pokretanju postupka za utvrđivanje rezultata rada, odnosno znanja i sposobnosti radnika.

(2) Odluku iz stava 1. ovog člana donosi ovlašćeno lice kod poslodavca u pisanom obliku.

(3) Odluka iz stava 1. ovog člana sadrži ime i prezime radnika, radno mesto radnika, kao i razloge zbog kojih poslodavac sumnja da radnik ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno da nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova radnog mesta na kojem radi.

(4) Odlukom iz stava 1. ovog člana obrazuje se komisija za utvrđivanje rezultata rada, odnosno znanja i sposobnosti radnika (u daljem tekstu: komisija za procenu).

(5) Komisija za procenu iz stava 4. ovog člana obrazuje se za svaki slučaj posebno, a ima tri člana od kojih bar jedan mora imati vrstu i stepen stručne spreme koji se pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca zahtevaju za poslove radnog mesta radnika čiji se rezultati rada, odnosno znanje i sposobnosti utvrđuju, a jedan mora biti predstavnik sindikata čiji je radnik član.

(6) Ako kod poslodavca ne postoji lice koje ima vrstu i stepen stručne spreme koji se pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca zahtevaju za poslove radnog mesta radnika čiji se rezultati rada, odnosno znanje i sposobnosti utvrđuju, poslodavac može za potrebe članstva u komisiji za procenu angažovati drugo lice koje ispunjava navedene uslove.

(7) Odluka iz stava 1. ovog člana dostavlja se radniku čiji se rezultati rada, odnosno znanje i sposobnosti utvrđuju.

(8) Komisija za procenu prati rad radnika čiji se rezultati rada, odnosno znanje i sposobnosti utvrđuju (u daljem tekstu: radnik) i utvrđuje bitne činjenice na sledeći način:

1) uvidom u radnu dokumentaciju radnika (radni nalozi, planovi rada, radne liste, dokumenti i sl.);

2) neposrednim uvidom u rad radnika;

3) uzimanjem izjava od radnika, lica koje mu je neposredno nadređeno i drugih radnika koji su imali uvid u njegov rad;

4) sprovođenjem testova iz opisa poslova radnog mesta radnika (usmeno, pismeno, praktični rad);

5) na drugi odgovarajući način.

(9) Komisija za procenu prati rad radnika najmanje jedan, a najduže tri meseca (u daljem tekstu: kontrolni period), nakon čega sačinjava ocenu rada radnika (u daljem tekstu: ocena), koju u pisanom obliku dostavlja ovlašćenom licu kod poslodavca.

(10) Komisija za procenu donosi ocenu većinom glasova, a član komisije za procenu koji nije saglasan sa usvojenom ocenom može sačiniti izdvojeno mišljenje koje se dostavlja istovremeno sa ocenom.

(11) Ocena sadrži naročito:

1) bitna zapažanja u vezi sa radom radnika;

2) uočene nedostatke u radu radnika;

3) mišljenje o mogućnosti unapređenja rada radnika;

4) predlog mera koje se preporučuju radniku i poslodavcu u cilju unapređenja rada radnika;

5) primeren rok koji bi trebalo ostaviti radniku za unapređenje njegovog rada;

6) druge bitne podatke od značaja za procenu rada radnika.

(12) Na osnovu ocene iz stava 11. ovog člana, ovlašćeno lice kod poslodavca sačinjava i dostavlja radniku pisano obaveštenje koje sadrži:

1) uočene nedostatke u radu radnika;

2) mišljenje o mogućnosti unapređenja rada radnika;

3) predlog mera koje poslodavac preporučuje radniku u cilju unapređenja rada radnika;

4) konkretna uputstva po kojima bi radnik trebalo da postupka kako bi unapredio svoj rad;

5) primeren rok u kome bi radnik trebalo da unapredi svoj rad, a koji ne može biti kraći od tri meseca niti duži od šest meseci (u daljem tekstu: popravni period).

(13) Popravni period iz stava 12. tačka 5) ovog člana ne može biti kraći od kontrolnog perioda.

(14) Tokom popravnog perioda, komisija za procenu prati rad radnika i utvrđuje bitne činjenice na način propisan u stavu 13. ovog člana, nakon čega sačinjava ocenu unapređenja rada radnika (dalje: ocena unapređenja rada), koju u pisanom obliku dostavlja ovlašćenom licu kod poslodavca. Poslodavac je dužan

da radniku ponudi stručno osposobljavanje ili usavršavanje, odnosno drugi vid obuke kako bi se unapredio njegov radni učinak.

(15) Komisija za procenu donosi ocenu unapređenja rada većinom glasova, a član komisije koji nije saglasan sa usvojenom ocenom unapređenja rada može sačiniti izdvojeno mišljenje koje se dostavlja istovremeno sa ocenom.

(16) Ocena unapređenja rada sadrži naročito:

1) bitna zapažanja u vezi sa radom radnika tokom popravnog perioda (otvorenost da prihvati kritiku, spremnost da uči i primeni predložene mere, uloženi trud i posvećenost unapređenju rada, obim i kvalitet primene datih uputstava i sl.);

2) ocenu rezultata primenjenih mera;

3) ocenu mogućnosti daljeg unapređenja rada radnika;

4) druge bitne podatke od značaja za procenu unapređenja rada radnika.

(17) Ovlašćeno lice kod poslodavca dostavlja radniku ocenu unapređenja rada i ostavlja mu rok od pet radnih dana za izjašnjenje.

(18) Po proteku roka iz stava 17. ovog člana, ovlašćeno lice kod poslodavca donosi konačnu odluku da li radnik ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno da li ima potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi.

(19) Ukoliko ovlašćeno lice kod poslodavca odluči da radnik ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno da nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, ponudiće radniku rad na drugom odgovarajućem radnom mestu, a ako takvog radno mesto ne postoji kod poslodavca, može otkazati ugovor o radu radniku u skladu sa ovim zakonom.

Otkazni postupak u slučaju teže povrede radne discipline ili kršenja radne obaveze
Član 307

(1) Poslodavac može da otkaže ugovor o radu radniku koji je izvršio težu povredu radne discipline ili radne obaveze nakon što je sproveden postupak za utvrđivanje disciplinske odgovornosti radnika, u skladu sa ovim zakonom.

(2) Poslodavac može radniku iz člana 305. stav 1. tačka 1) ovog zakona da otkaže ugovor o radu ili izrekne neku od disciplinskih sankcija u skladu sa ovim zakonom, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a radnik ne poboljša rad u ostavljenom roku.

(3) Radnik može da se izjasni o obaveštenju poslodavca iz stava 2. ovog člana u roku od osam dana od dana dostavljanja.

(4) Radnički savet može dati mišljenje o nameravanoj odluci poslodavca iz stava 2. ovog člana u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu ili odluke o izricanju disciplinske sankcije. Ukoliko se radnički savet ne izjasni u navedenom roku, smatraće se da nema primedbi i predloga.

(5) Rokovi iz ovog člana, kao i člana 309. ovog zakona miruju za vreme neplaćenog ili plaćenog odsustva radnika, u skladu sa zakonom.

Okolnosti koje ne mogu biti opravdani razlog za otkaz ugovora o radu
Član 308

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu ne smatra se:

1) privremena sprečenost za rad usled bolesti, povrede na radu ili u vezi sa radom, ili profesionalnog oboljenja;

2) trudnoća, korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, porodične dužnosti;

3) odsluženje ili dosluženje vojnog roka;

4) članstvo u političkoj organizaciji ili sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo radnika;

5) delovanje u svojstvu predstavnika radnika, odnosno člana radničkog saveta u skladu sa ovim zakonom;

6) obraćanje radnika sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa ovim i posebnim zakonom.

7) učešće u štrajku.

Rok zastarelosti
Član 309

(1) Otkaz ugovora o radu iz člana 305. stav 1. tačka 1) ovog zakona poslodavac može dati radniku u roku od tri meseca od dana saznanja za činjenice koje su razlog za davanje otkaza, odnosno u roku od šest meseci od dana nastupanja činjenica koje su razlog za davanje otkaza.

(2) Otkaz ugovora o radu iz člana 305. stav 1. tačka 2) ovog zakona poslodavac može dati radniku najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.

(3) Otkaz ugovora o radu iz člana 305. stav 1. tačka 4) ovog zakona poslodavac može dati radniku u roku iz člana 218. ovog zakona.

Dostavljanje akta o otkazu ugovora o radu
Član 310

(1) Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanom obliku, i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

(2) Rešenje mora da se dostavi radniku.

(3) Radniku se rešenje o otkazu može dostaviti za vreme njegove privremene sprečenosti za rad i korišćenja plaćenog odsustva, ukoliko je otkazni razlog nastao u skladu sa članom 305. stav 1. tačke 2) – 4) i stavom 2. ovog zakona.

Obaveza isplate zarade i naknade zarade
Član 311

(1) Poslodavac je dužan da radniku, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je radnik ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(2) Isplatu primanja iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Obrazloženje:
Materija je sadržana u članovima 175. – 186. važećeg ZoR. U odnosu na postojeća rešenja, izvršene su sledeće izmene:
- otkazni razlozi i otkazni postupak su sistematizovani na novi način, u skladu sa propisivanjem disciplinske odgovornosti i disciplinskog postupka u glavi IX zakona;
- rokovi zastarelosti otkaznih razloga su vraćeni na stanje do 2014. godine;
- dostavljanje otkaza ugovora o radu je detaljnije uređeno;
- uređivanje postupka vrednovanja rezultata rada i sposobnosti radnika u slučaju neostvarivanja rezultata rada i neposedovanja znanja, sposobnosti i veština.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

6. Višak radnika

Pojam viška radnika
Član 312

(1) Pod viškom radnika u smislu ovog zakona podrazumeva se svaki radnik kojem prestaje radni odnos zbog toga što je za njegovim radom prestala potreba kod poslodavca.

(2) Radnik iz stava 1. ovog člana ima prava iz članova 318. i 320. ovog zakona, bez obzira na postojanje obaveze poslodavca da donese program rešavanja viška radnika.

Obaveza donošenja programa rešavanja viška radnika
Član 313

(1) Poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška radnika (u daljem tekstu: program), ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom radnika, i to za najmanje:

1) 10 radnika kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 radnika na neodređeno vreme;

2) 10% radnika kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 radnika na neodređeno vreme;

3) 30 radnika kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 radnika na neodređeno vreme.

(2) Program je dužan da donese i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 radnika u okviru perioda od 90 dana, iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana, bez obzira na ukupan broj radnika kod poslodavca.

Obaveza preduzimanja mera za novo zapošljavanje viška radnika
Član 314

Poslodavac je dužan da, pre donošenja programa, sarađuje sa sindikatom reprezentativnim kod poslodavca i republičkom organizacijom nadležnom za zapošljavanje u cilju pronalaženja odgovarajućih mera za zapošljavanje viška radnika iz člana 315. stav 1. tačka 5) ovog zakona, u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom a u cilju izbegavanja prestanka potrebe za radom radnika u smislu rešavanja viška radnika ili smanjenja broja radnika koji će time biti obuhvaćeni.

Sadržaj programa rešavanja viška radnika
Član 315

(1) Program naročito sadrži:

1) razloge prestanka potrebe za radom radnika;

2) ukupan broj radnika kod poslodavca;

3) naziv radnih mesta na kojima je utvrđen višak i broj izvršilaca koji su višak za svako radno mesto;

4) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja radnika koji su višak i naziv radnog mesta;

5) kriterijume za utvrđivanje viška radnika;

6) mere za zapošljavanje: premeštaj na druga odgovarajuća radna mesta, rad van prostorija poslodavca, rad kod drugog poslodavca, stručno usavršavanje, obrazovanje ili obuku, nepuno radno vreme ali ne kraće od polovine punog radnog vremena i druge mere;

7) sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška radnika;

8) rok u kojem će biti otkazan ugovor o radu.

(2) Poslodavac je dužan da predlog programa dostavi sindikatu, radničkom savetu i republičkoj organizaciji nadležnoj za zapošljavanje, najkasnije osam dana od dana utvrđivanja predloga programa, radi davanja mišljenja.

(3) Program u ime i za račun poslodavca donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.

Mišljenje na predlog programa za rešavanje viška radnika i predlog mera
Član 316

(1) Sindikat i radnički savet mogu da dostave mišljenje na predlog programa u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga programa.

(2) Republička organizacija nadležna za zapošljavanje dužna je da, u roku iz stava 1. ovog člana, dostavi poslodavcu predlog mera u cilju da se spreče ili na najmanju meru smanji broj otkaza ugovora o radu, odnosno obezbedi stručno usavršavanje, obrazovanje ili obuku, samozapošljavanje i druge mere za novo zapošljavanje viška radnika.

(3) Poslodavac je dužan da razmotri i uzme u obzir predloge republičke organizacije nadležne za zapošljavanje i mišljenje sindikata i radničkog saveta, i da ih obavesti o svom stavu u roku od osam dana.

Zabranjeni kriterijum za utvrđivanje viška radnika
Član 317

(1) Kriterijum za utvrđivanje viška radnika ne može da bude odsustvo radnika sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodiljskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta, kao ni druge porodične dužnosti.

(2) Kriterijum za utvrđivanje viška radnika ne može da bude lično svojstvo radnika u smislu zabrane diskriminacije u skladu sa ovim i posebnim zakonom.

Otpremnina
Član 318

(1) Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 305. stav 2. tačka 1) ovog zakona, radniku isplati otpremninu u skladu sa ovim članom.

(2) Visina otpremnine iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom kod poslodavca ili ugovorom o radu, s tim što ne može biti niža od zbira trećine bruto zarade radnika za svaku navršenu godinu rada u radnom

odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu, ili trećine prosečne bruto zarade u Republici Sribiji u trenutku prestanka radnog odnosa za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu, ako je to povoljnije za radnika.

(3) Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca u skladu sa ovim zakonom, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

(4) Promena vlasništva nad kapitalom ne smatra se promenom poslodavca u smislu ostvarivanja prava na otpremninu u skladu sa ovim članom.

(5) Opštim aktom kod poslodavca ili ugovorom o radu ne može da se utvrdi duži period za isplatu otpremnine od perioda utvrđenog u stavovima 2. i 3. ovog člana.

(6) Radnik ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca.

(7) Zaradom u smislu ovog člana smatra se prosečna mesečna bruto zarada radnika isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

(8) Prosečnom zaradom u Republici Srbiji u smislu ovog člana smatra se prosečna bruto zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.

Obaveze poslodavca u slučaju stečajnog postupka
Član 319

Obaveze iz članova 313. – 318. ovog zakona ima i poslodavac nad kojim je otvoren stečajni postupak, u skladu sa zakonom.

Prava radnika u slučaju otkaza ugovora o radu
Član 320

(1) Radnik kome poslodavac posle isplate otpremnine iz člana 318. ovog zakona otkaže ugovor o radu zbog prestanka potrebe za njegovim radom ostvaruje pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu s propisima o osiguranju za slučaj nezaposlenosti.

(2) Ako otkaže ugovor o radu radniku za čijim radom je prestala potreba, poslodavac ne može na istom radnom mestu da zaposli drugo lice u roku od šest meseci od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučaju iz člana 263. ovog zakona.

(3) Ako pre isteka roka iz stava 2. ovog člana nastane potreba za obavljanjem poslova na istim radnim mestima, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima radnik kome je prestao radni odnos u skladu sa članom 312. ovog zakona.

Obrazloženje:

Materija viška zaposlenih sadržana je u članovima 153. – 160. važećeg ZoR. U član 313. izvršena je izmena u skladu sa presudom Evropskog suda pravde u predmetu C-422/14 (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1582300370192&uri=CELEX:62014CJ0422) kojom je presudio da se i radnici koji rade na određeno vreme ili na određenom zadatku smatraju „normalno“ zaposlenim radnicima u smislu Direktive Saveta broj 98/59/EZ od 20. jula 1998. godine o usklađivanju zakonodavstava država članica koje se odnosi na kolektivna otpuštanja. Član 319. je novi član koji je formulisan na osnovu presude Evropskog suda pravde u predmetu C-235/10 (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1582300370192&uri=CELEX:62010CJ0235), a kojim se precizira da i poslodavac nad kojim je otvoren stečajni postupak ima obavezu da primenjuje odredbe zakona koje se odnose na višak radnika.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Izvršeno je usklađivanje sa Direktivom Saveta broj 98/59/EZ od 20. jula 1998. godine o usklađivanju zakonodavstava država članica koje se odnosi na kolektivna otpuštanja.

7. Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu
Član 321

(1) Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može radniku da otkaže ugovor o radu.

(2) Radniku iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.

(3) Rešenje o otkazu ugovora o radu ništavo je ako je na dan donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stava 1. ovog člana ili ako radnik u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stava 1. ovog člana i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

8. Otkazni rok
Član 322

(1) Radnik kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 305. stav 1. tačka 1) ovog zakona, ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje opštim aktom kod poslodavca ili ugovorom o radu, a koji ne može biti:

1) kraći od 20 dana u slučaju da je radnik proveo na radu kod poslodavca do jedne godine;

2) kraći od 40 dana u slučaju da je radnik proveo na radu kod poslodavca od jedne do pet godina;

3) kraći od 60 dana u slučaju da je radnik proveo na radu kod poslodavca od pet do deset godina;

4) kraći od 80 dana u slučaju da je radnik proveo na radu kod poslodavca više od deset godina.

(2) Radniku kome je izrečena disciplinska sankcija prestanka radnog odnosa u smislu člana 305. stav 1. tačka 4) ovog zakona ima pravo na otkazni rok u trajanju od 15 dana, osim u slučaju kada mu je prethodno izrečena mera udaljenja radnika sa rada iz člana 236. ovog zakona.

(3) Radnik kome je ugovor o radu otkazan jer je usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestala potreba za obavljanjem određenog posla ili je došlo do smanjenja obima posla u smislu člana 305. stava 2. tačke 1) ovog zakona kao i radnik koji odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 305. stava 2. tačke 2) ovog zakona, ima pravo na otkazni rok koji se otvrđuje opštim aktom kod poslodavca, ugovorom o radu ili programom rešavanja viška radnika, a koji ne može biti:

1) kraći od 60 dana za radnike starosti od 15 – 45 godina u trenutku prestanka radnog odnosa;

2) kraći od 120 dana za radnike starosti preko 45 godina u trenutku prestanka radnog odnosa.

(4) Za utvrđivanje dužine otkaznog roka iz stava 1. ovog člana računa se i vreme provedeno na radu kod poslodavca prethodnika u slučaju promene poslodavca u skladu sa ovim zakonom, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

(5) Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu.

(6) Radnik se može sporazumeti sa poslodavcem da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.

(7) Za vreme trajanja otkaznog roka, radnik ima sva prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa zakonom, opštim aktom kod poslodavca i ugovorom o radu.

(8) Radniku kome je ugovor o radu otkazan u skladu sa članom 305. stavom 1. tačka 1) i stavom 2. ovog zakona, poslodavac je dužan da obezbedi jedan dan plaćenog odsustva u toku svake radne nedelje za vreme trajanja otkaznog roka, u cilju traženja novog zaposlenja.

9. Potvrda u slučaju prestanka radnog odnosa
Član 323

(1) Poslodavac je dužan da radniku kome je prestao radni odnos izda potvrdu koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je radio, kao i broj preostalih dana godišnjeg odmora.

(2) Na zahtev radnika poslodavac može dati i preporuku koja sadrži opis njegovog ponašanja i rezultata rada, u potvrdi iz stava 1. ovog člana ili u posebnoj potvrdi.

10. Pravne posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa
Član 324

(1) Ako sud u toku postupka utvrdi da je radniku prestao radni odnos bez pravnog osnova, na zahtev radnika, odlučiće da se radnik vrati na rad, da mu se isplati naknada štete i uplate pripadajući doprinosi za obavezno socijalno osiguranje za period u kome radnik nije radio.

(2) Naknada štete iz stava 1. ovog člana utvrđuje se u visini izgubljene zarade koja u sebi sadrži pripadajući porez i doprinose u skladu sa zakonom, u koju ne ulazi naknada za ishranu u toku rada, regres za korišćenje godišnjeg odmora, bonusi, nagrade i druga primanja po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca.

(3) Naknada štete iz stava 1. ovog člana isplaćuje se radniku u visini izgubljene zarade, koja je umanjena za iznos poreza i doprinosa koji se obračunavaju po osnovu zarade u skladu sa zakonom.

(4) Porezi i doprinos za obavezno socijalno osiguranje za period u kome radnik nije radio obračunava se i plaća na utvrđeni mesečni iznos izgubljene zarade iz stava 2. ovog člana.

(5) Radnik ima pravo da od suda kao samostalan tužbeni zahtev traži da obaveže poslodavca na uplatu pripadajućih doprinosa za obavezno socijalno osiguranje.

(6) Radnik može tužbenim zahtevom tražiti naknadu nematerijalne štete, u skladu sa zakonom kojim su uređeni obligacioni odnosi.

(7) Ako sud u toku postupka utvrdi da je radniku prestao radni odnos bez pravnog osnova, a radnik ne zahteva da se vrati na rad, sud će, na zahtev radnika, obavezati poslodavca da radniku isplati naknadu štete u iznosu od najmanje 12 zarada radnika, ali ne manje od visine stvarne štete koju je radnik pretrpeo usled otkaza, u zavisnosti od vremena provedenog u radnom odnosu kod poslodavca, godina života radnika i broja izdržavanih članova porodice.

(8) Naknada štete iz stava 5. ovog člana će biti dosuđena u minimalnom iznosu od tri zarade radnika, ali ne manje od visine stvarne štete koju je radnik pretrpeo usled otkaza, koji se uvećava za:

1) jednu zaradu ako je radnik proveo na radu kod poslodavca do jedne godine, računajući i period trajanja sudskog postupka;

2) dve zarade ako je radnik proveo na radu kod poslodavca od jedne do tri godine, računajući i period trajanja sudskog postupka;

3) četiri zarade ako je radnik proveo na radu kod poslodavca od tri do pet godina, računajući i period trajanja sudskog postupka;

4) šest zarada ako je radnik proveo na radu kod poslodavca od pet do 10 godina, računajući i period trajanja sudskog postupka;

5) dvanaest zarada ako je radnik proveo na radu kod poslodavca od 10 do 15 godina, računajući i period trajanja sudskog postupka;

6) petnaest zarada ako je radnik proveo na radu kod poslodavca više od 15 godina, računajući i period trajanja sudskog postupka.

(9) Naknada štete utvrđena stavom 6. ovog člana uvećava se za:

1) jednu zaradu ako je radnik u trenutku prestanka radnog odnosa imao 15 – 30 godina života;

2) dve zarade ako je radnik u trenutku prestanka radnog odnosa imao 30 – 40 godina života;

3) četiri zarade ako je radnik u trenutku prestanka radnog odnosa imao 40 – 50 godina života;

4) šest zarada ako je radnik u trenutku prestanka radnog odnosa imao preko 50 godina života.

(10) Naknada štete utvrđena stavovima 6. i 7. ovog člana uvećava se za po jednu zaradu radnika za svakog izdržavanog člana porodice.

ALTERNATIVA – DODATI STAV: (11) Ako sud u toku postupka utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud će odbiti zahtev radnika za vraćanje na rad.

(12) Pod zaradom iz stava 5. ovog člana smatra se zarada koju je radnik ostvario u mesecu koji prethodi mesecu u kome mu je prestao radni odnos.

11. Iznuđeni otkaz
Član 325

Ako radnik otkaže ugovor o radu zbog, od strane poslodavca učinjene povrede obaveza utvrđenih zakonom, opštim aktom kod poslodavca, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu, radnik ima sva prava iz radnog odnosa kao u slučaju da mu je nezakonito prestao radni odnos.

Obrazloženje:
Materija je sadržana u članovima 187. – 191. važećeg ZoR. U odnosu na postojeća rešenja, izvršene su sledeće izmene:
- vraćeni su i precizirani otkazni rokovi u slučaju različitih situacija prestanka radnog odnosa;
- uvedena je obaveza obezbeđenja plaćenog odsustva radniku za vreme trajanja otkaznog roka, radi traženja novog zaposlenja;
- izmenjene su pravne posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa, pre svega kroz preciziranje odredbi o naknadi štete, usklađivanju odredbi o nastaloj šteti sa Zakonom o obligacionim odnosima i brisanjem neustavnih odredbi koje su uvedene 2014. godine;
- vraćena je odredba o iznuđenom otkazu koja je obrisana iz ZoR izmenama i dopunama 2014. godine.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
Izvršeno je usklađivanje sa Direktivom 2019/1152.

SEDMI DEO

XXV. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

1. Opšte odredbe

Nadležnost za odlučivanje o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa
Član 326

O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje:

1) u pravnom licu - nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom kod poslodavca ili lice koje on ovlasti;

2) kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica - preduzetnik ili lice koje on ovlasti.
Ovlašćenje iz stava 1. ovog člana daje se u pisanom obliku.

Dostavljanje rešenja poslodavca
Član 327

(1) Radniku se u pisanom obliku dostavlja rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

(2) Rešenje iz stava 1. ovog člana mora da se dostavi radniku lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta radnika, ako ovim zakonom nije drugačije određeno.

(3) Rešenje iz stava 1. ovog člana može da se dostavi elektronskom poštom na adresu koju je radnik dostavio poslodavcu, ako je radnik pisanom izjavom pristao na takvu vrstu dostavljanja, osim rešenja o otkazu ugovora o radu.

(4) Ako poslodavac radniku nije mogao da dostavi rešenje u smislu stavova 2. i 3. ovog člana, dužan je da o tome sačini pisanu belešku.

(5) U slučaju iz stava 3 ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

(6) U slučaju da je radnik u svom obaveštenju upućenom poslodavcu naznačio drugačiju adresu od one koju je dao prilikom zapošljavanja, poslodavac je dužan dostavu izvršiti na adresu iz pismena.

2. Interna zaštita prava iz radnog odnosa
Član 328

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povredio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostave odluke kojom je povređeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava da zahteva od poslodavca ostvarenje tog prava.

(2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana dostavljanja zahteva radnika iz stava 1. ovog člana ne udovolji tom zahtevu, radnik može zahtevati zaštitu povređenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povređenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podneo zahtev iz stava 1. ovog člana, osim u slučaju prestanka radnog odnosa ili zahteva radnika za naknadu štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Poslodavac je dužan da u pouci o pravnom leku navede obavezu ili mogućnost pokretanja postupka interne zaštite prava iz radnog odnosa.

(5) Zahtev iz stava 1. ovog člana radnik može podneti nezavisno od toga da li se obratio inspekciji rada. Odredbe ovog člana ne primenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz člana 329. ovog zakona.

3. Zaštita dostojanstva radnika
Član 329

(1) Postupak i mere zaštite dostojanstva radnika od nasilja i uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja kao oblika diskriminacije (u daljem tekstu: povrede dostojanstva) uređuju se zakonom, kolektivnim ugovorom, sindikalnim sporazumom sporazumom zaključenim između poslodavca i radnika ili pravilnikom o radu.

(2) Poslodavac koji zapošljava više od 30 radnika dužan je imenovati radnika koji je, osim njega, ovlašćen da prima i rešava pritužbe vezane za zaštitu od povrede dostojanstva.

(3) Poslodavac je obavezan da upozna radnike prilikom stupanja na rad o merama za zaštitu od povrede dostojanstva, koje uključuju i postupak i obaveštenje o imenovanom radniku za rešavanje pritužbi vezanih za zaštitu od povrede dostojanstva radnika.

(4) Poslodavac ili osoba iz stava 2. ovog člana dužni su da najkasnije u roku od 15 dana ispitaju pritužbu i preduzmu sve potrebne mere u cilju sprečavanja nastavljanja povrede dostojanstva.

(5) Ako poslodavac u roku iz stava 4. ovog člana ne preduzme sve neophodne mere za sprečavanje povrede dostojanstva, ili nije opravdano očekivati da će preduzeti takve mere, radnik koji je žrtva povrede dostojanstva ima pravo da prekine rad dok mu se ne obezbedi zaštita, pod uslovom da je u roku od 15 dana od prekida rada zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(6) Za vreme prekida rada iz stava 5. ovog člana radnik ima pravo na naknadu zarade u iznosu zarade koju bi ostvario da je radio.

(7) Ako je pravosnažnom sudskom presudom utvrđeno da nije povređeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtevati povraćaj isplaćene naknade iz stava 6. ovog člana.

(8) Okolnost iz stava 7. ovog člana ne može se smatrati opravdanim otkaznim razlogom.

Zaštita učesnika u postupku
Član 330

(1) Pokretanje postupka zaštite dostojanstva radnika, kao i učešće u tom postupku ne može da bude osnov za: stavljanje radnika u nepovoljniji položaj u pogledu ostvarivanja prava i obaveza po osnovu rada, pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske, materijalne i druge odgovornosti radnika, otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada i proglašavanje radnika viškom, u skladu sa ovim zakonom.

(2) Pravo na zaštitu iz stava 1. ovog člana ima i radnik koji ukaže nadležnom državnom organu na povredu javnog interesa utvrđenog zakonom, učinjenu od strane poslodavca, a osnovano sumnja da će biti izložen nasilju i uznemiravanju.

Utvrđivanje odgovornosti radnika
Član 331

Poslodavac je dužan da, ukoliko radnik ponašanjem koje predstavlja nasilje i uznemiravanje čini težu povredu radne discipline, pokrene postupak za utvrđivanje disciplinske odgovornosti izvršioca nasilja i uznemiravanja, u skladu sa ovim zakonom, bez obzira na ishod postupka zaštite dostojanstva radnika.

Mere za sprečavanje nasilja i uznemiravanja do okončanja postupka zaštite dostojanstva radnika
Član 332

Ako radniku koji smatra da je izložen nasilju i uznemiravanju prema mišljenju službe medicine rada preti neposredna opasnost po zdravlje ili život ili ako mu preti opasnost od nastanka nenaknadive štete, poslodavac je dužan da, do okončanja postupka zaštite dostojanstva radnika, radniku koji se tereti za nasilje i uznemiravanje izrekne jednu od sledećih mera:

1) premeštaj u drugu radnu okolinu – na isto ili drugo radno mesto, u skladu sa zakonom;

2) udaljenje sa rada uz naknadu zarade, u skladu sa članom 237. ovog zakona.

Obrazloženje:
Ovaj član zahteva napomenu. Prvo, ceo član je preuzet iz Hrvatskog ZORa, član 134. Inspirisan je, pre svega, Rezolucijom Evropskog parlamenta o uznemiravanju na radnom mestu iz 2001. godine, kao i Okvirnim sporazumom o uznemiravanju i nasilju na radnom mestu iz 2002. godine koji su zaključili evropski socijalni partneri (ETUC, BUSINESS EUROPE i CEP). Ovim Sporazumom želelo se postići prepoznavanje i sprečavanje uznemiravanja na radnom mestu, kao i podizanje svesti radnika i menadžmenta da bi se smanjila učestalost pojave uznemiravanja i nasilja na radnom mestu. Poslodavci treba da imaju jasan dokument koji navodi da neće tolerisati uznemiravanje i nasilje i koji mora određivati postupke koji će se preduzeti ako se takvi slučajevi dogode.
Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu predviđa odredbu prema kojoj zaposleni ima pravo da pisanim putem bude upoznat sa zabranom vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima

zaposlenog u vezi sa zabranom zlostavljanja. Međutim, kod uznemiravanja, ovakve odredbe ne postoje i stoga treba da nađu mesto u posebnom članu zakona o radu, čime će im se dati na značaju.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

4. Postupak rešavanja individualnog radnog spora kod poslodavca

Posredovanje
Član 333

(1) Rešavanje radnog spora strane ugovora o radu mogu poveriti posredniku. Odredbe o rešavanju individualnog radnog spora kod poslodavca mogu se primeniti i na sporove koji nastanu između ustupljenog radnika i korisnika, u skladu sa ovim zakonom.

(2) Posredovanje, u smislu ovog zakona, predstavlja svaki postupak u kojem ugovorne strane dobrovoljno nastoje da spor reše putem pregovaranja, uz pomoć jednog ili više posrednika, koji im pomažu da postignu i zaključe sporazum.

(3) Posredovanje se sprovodi bez obzira na to da li se o predmetu spora vodi sudski, arbitražni ili drugi postupak.

(4) Za pokretanje postupka posredovanja nije neophodno unapred zaključiti sporazum o pristupanju posredovanju kojim se ugovorne strane obavezuju da će buduće sporove rešavati posredovanjem.

Predlog za pokretanje postupka posredovanja
Član 334

(1) Posredovanje započinje prihvatanjem predloga za pokretanje postupka posredovanja, osim ako je drugačije ugovoreno.

(2) Ako se strane nisu drugačije sporazumele, druga strana se o predlogu za pokretanje postupka posredovanja mora izjasniti u roku od 15 dana od dana kada je primila predlog.

(3) Ako se druga strana o predlogu za pokretanje postupka posredovanja ne izjasni u roku od 15 dana, smatra se da je on odbijen.

Imenovanje posrednika
Član 335

(1) Imenovanje posrednika obavlja se prema pravilima o kojima su se strane sporazumele.

(2) Strane sporazumno određuju da li će postupak posredovanja sprovoditi jedan ili više posrednika.

(3) Ako se strane ne mogu sporazumeti o broju ili izboru posrednika, mogu zatražiti da ih imenuje ovlašćena institucija za posredovanje ili neko treće lice.

(4) Posrednik je u postupku posredovanja dužan da postupa stručno i nepristrasno.

Sporazum o pristupanju posredovanju
Član 336

Strane u sporu i posrednik zaključuju sporazum o pristupanju posredovanju u pisanoj formi kojim potvrđuju izbor posrednika, uređuju međusobna prava i obaveze u skladu sa načelima posredovanja, utvrđuju troškove posredovanja i druga pitanja od značaja za sprovođenje posredovanja.

Sprovođenje postupka
Član 337

(1) Posredovanje se sprovodi na način o kojem su se strane sporazumele.

(2) Posrednik se u toku postupka može sastajati sa svakom stranom spora posebno.

(3) Ako se strane nisu drugačije sporazumele, posrednik može informacije i podatke koje je primio od jedne strane preneti drugoj strani samo uz njen pristanak.

(4) Svaka strana može odustati od daljeg učešća u postupku posredovanja u bilo kojoj fazi postupka.

(5) Posrednik može obustaviti postupak posredovanja ako proceni da dalje sprovođenje postupka nije celishodno.

Okončanje postupka
Član 338

Postupak posredovanja okončava se:

1) zaključenjem sporazuma o rešavanju spora;

2) odlukom posrednika da se postupak obustavlja, jer dalje vođenje postupka nije celishodno;

3) izjavom jedne strane da odustaje od daljeg sprovođenja postupka;

4) protekom roka od 60 dana od dana zaključenja sporazuma o pristupanju posredovanju, osim ukoliko se strane ne sporazumeju drugačije.

Sporazum o rešavanju spora
Član 339

(1) Sporazum o rešavanju spora obavezuje strane koje su ga zaključile.

(2) Ako su sporazumom o rešavanju spora strane preuzele određene obaveze, one su ih dužne izvršiti u skladu sa utvrđenim rokovima.

(3) Sporazum o rešavanju spora sačinjava se u pisanoj formi i potpisuju ga posrednik i strane u postupku posredovanja.

(4) Posrednik učestvuje u sastavljanju i izradi sporazuma, ukoliko se strane u postupku sa tim saglase.

Sporazum o rešavanju spora kao izvršna isprava
Član 340

Sporazum o rešavanju spora može imati snagu izvršne isprave ako:

1) sadrži podatke o stranama koje su ga zaključile, kao i predmet, obavezu i obim ispunjenja obaveze;

2) su potpisi strana i posrednika overeni kod suda ili javnog beležnika.

Obaveza čuvanja poverljivosti informacija i podataka
Član 341

(1) Ako se strane u postupku nisu drugačije sporazumele, posrednik je dužan da u odnosu na treća lica čuva poverljivim sve informacije i podatke koje sazna u postupku posredovanja, osim ako ih je dužan saopštiti na osnovu zakona, ili je to neophodno radi izvršenja sporazuma.

(2) Ukoliko povredi obavezu iz stava 1. ovog člana posrednik odgovara za štetu koju je prouzrokovao.

Uticaj postupka posredovanja na zastarevanje prava na podnošenje tužbe
Član 342

(1) Pokretanjem postupka posredovanja prekidaju se rokovi zastarelosti za podnošenje tužbe nadležnom sudu.

(2) Ako se posredovanje okonča bez postignutog sporazuma, smatra se da prekida nije ni bilo.

(3) Ako se strane nisu drugačije sporazumele, svaka snosi svoje troškove, a troškove postupka posredovanja strane snose na jednake delove, odnosno u skladu sa posebnim zakonom ili pravilima institucija za posredovanje.

Obrazloženje:
Poslodavac i radnik kao strane radnog odnosa mogu svoj spor sporazumno poveriti arbitraži i to pre nego što spor nastane, ili naknadno. Na sva pitanja vezana za arbitražu u individualnom radnom sporu primenjuje se prvenstveno ugovor koji sadrži arbitražnu klauzulu, a zatim kolektivni ugovor ako se njime

urede pitanja od važnosti za rad arbitraže. U pogledu svih ostalih neuređenih pitanja supsidjarno se primenjuje Zakon o arbitraži. Odlučili smo da izostavimo odredbe o arbitražnom rešavanju individualnih radnih sporova iz Zakona o radu jer su dosadašnja iskustva, u smislu primene člana 194. ZOR više nego skromna. To je jedna mogućnost koja nije i neće zaživeti. S druge strane, svaki ugovor o radu koji sadrži arbitražnu klauzulu može se rešavati pred arbitražom gde se supsidijerno primenjuju odredbe ZPPa i Zakona o arbitraži.
Posredovanje je uređeno Zakonom o posredovanju u rešavanju sporova koji u članu 3 predviđa da se ovaj institut, između ostalog može koristiti i u radnim sporovima, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano. U smislu pomenutog zakona, posredovanje je postupak u kojem strane dobrovoljno nastoje da sporni odnos reše putem pregovaranja, uz pomoć jednog ili više posrednika, koji stranama pomaže da postignu sporazum.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

5. Postupak rešavanja kolektivnih radnih sporova kod poslodavca

Kolektivni radni spor
Član 343

(1) Kolektivnim radnim sporom smatra se spor povodom:

1) zaključivanja, izmena ili dopuna kolektivnog ugovora;

2) tumačenja spornih pitanja povodom primene pojedinih odredaba kolektivnog ugovora, u skladu sa članom 137. ovog zakona;

3) primene kolektivnog ugovora u celini ili njegovih pojedinih odredaba;

4) štrajka;

5) utvrđivanja minimuma procesa rada.

(2) Stranom u kolektivnom radnom sporu smatraju se poslodavac, sindikat, predstavnik radnika, radnik, štrajkački odbor, osnivač za javna preduzeća, društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće, društva kapitala i javne službe čiji je osnivač Reublika, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave.

Mirenje
Član 344

(1) Mirenje, u smislu ovog zakona, predstavlja postupak u kome miritelj pruža pomoć stranama u kolektivnom radnom sporu sa ciljem da zaključe sporazum o rešenju spora.

(2) Mirenje, iz stava 1. ovog člana, sprovodi miritelj kojeg strane u sporu izaberu sa Liste koju utvrđuje Republička agencija za mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova.

(3) Miritelj iz stava 2. ovog člana je nezavisan u radu i dužan da u postuku mirnog rešavanja kolektivnog radnog spora postupa nepristrasno.

Republička agencija za mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova
Član 345

(1) Obrazuje se Republička agencije za mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova kao posebna organizacija (u daljem tesktu: Agencija).

(2) Radom Agencije rukovodi Direktor koga postavlja Vlada Republike Srbije na period od 4 godine, na osnovu prethodnog mišljenja Socijalno-ekonomskog saveta.

(3) Sedište Agencije je u Beogradu.

(4) Agencija obavlja stručne poslove koji se odnose na:

1) mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova

2) izbor miritelja i arbitara;

3) vođenje Imenika miritelja i arbitara;

4) stručno usavršavanje miritelja i arbitara;

5) odlučivanje o izuzeću miritelja i arbitara;

6) evidenciju o kolektivnim radnim sporovima.

ALTERNATIVA ČLAN 345. STAV 4. TAČKA 6):

6) evidenciju o kolektivnim radnim sporovima i štrajkovima.

U OVOM SLUČAJU BI SE IZMENILE ODREDBE KOJE PREDVIĐAJU NADLEŽNOST SES ZA VOĐENJE IDENTIČNE EVIDENCIJE (ČLANOVI 156. I 197. STAV 12. I ČLAN 207.).

Postupak mirnog rešavanja kolektivnog radnog spora
Član 346

(1) Miritelja sporazumno određuju strane u sporu iz Imenika u zajedničkom predlogu.

(2) Ako strane u sporu sporazumno ne odrede miritelja, određuje ga direktor Agencije rešenjem.

(3) Agencija dostavlja predlog i dokumentaciju u vezi sa predmetom spora miritelju koji je određen za konkretan spor.

Pokretanje mirnog rešavanja kolektivnog radnog spora
346a

(1) Postupak mirnog rešavanja kolektivnog radnog spora pokreće se podnošenjem zahteva za mirno rešavanje spora (u daljem teksu: zahtev) Agenciji. Postupak mirenja kod štrajka pokreće se dostavljanjem odluke o stupanju u štrajk.

(2) Strane u sporu mogu da podnesu zahtev zajednički ili pojedinično.

(3) Zahtev sadrži naročito:

1) ime, prezime i adresu, odnosno naziv i sedište strana u sporu;

2) predmet spora.

(4) Uz zahtev, strane u sporu dostavljaju svu dokumentaciju u vezi sa predmetom spora.

(5) Bliže uslove u pogledu načina međusobnog opštenja učesnika u mirnom rešavanju spora i vođenja samog postupka, propisuje ministar nadležan za poslove rada.

(6) Svaka strana u sporu snosi svoje troškove u postupku, osim troškova miritelja.

Odbor za mirenje
346b

(1) Postupak mirenja vodi se pred Odborom za mirenje (u daljem tekstu: Odbor).

(2) Odbor čine po jedan predstavnik strana u sporu i miritelj.

(3) Miritelj je dužan da zakaže raspravu u roku od tri dana od dana prijema zahteva i dokumentacije o predmetu spora.

(4) Strane u sporu dužne su da odrede svog predstvanika u Odboru i o tome obaveste miritelja najkasnije do dana zakazane rasprave.

(5) Ukoliko strane u sporu ne odrede svog predstavnika u roku iz stava 4. ovog člana, postupak mirenja vodi miritelj neposrednim kontaktom sa stranama u sporu.

(6) Miritelj je predsedavajući Odbora.

(7) Miritelj otvara i rukovodi raspravom.

(8) Predstavnici strana u sporu na raspravi iznose svoje stavove i predloge.

(9) Miritelj ima pravo da odvojeno, van rasprave, prikuplja informacije i druge podatke od predstavnika strana u sporu.

Sporazum o rešenju spora
346v

(1) Postupak mirenja okončava se sporazumom o rešenju spora.

(2) Ukoliko je predmet mirenja spor iz člana 343. stav 1. tačke 1) – 3) ovog zakona, mirenje se okončava sporazumom o rešenju spora u roku od 30 dana od dana otvaranja rasprave, osim ukoliko se strane u sporu ne sporazumeju drugačije.

(3) Ukoliko je predmet mirenja spor iz člana 343. stav 1. tačka 4) ovog zakona, mirenje se okončava sporazumom o prestanku štrajka u roku od pet dana od dana otvaranja rasprave, osim ukoliko se strane u sporu ne sporazumeju drugačije.

(4) Sporazum iz stava 2. ovog člana ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

Arbitražno rešavanje kolektivnog radnog spora
Član 346g

(1) Strane u sporu mogu rešavanje kolektivnog radnog spora da povere arbitraži.

(2) Imenovanje arbitra, ili arbitražnog veća, kao i ostala pitanja arbitražnog postupka, mogu se urediti kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka zaključenim nakon nastanka spora.

Arbitražna odluka
Član 346d

(1) Arbitražna odluka donosi se u pisanoj formi i mora biti potpisana od strane arbitara, odnosno arbitra.

(2) Arbitražna odluka sadrži uvod, izreku o predmetu spora, troškove arbitraže i obrazloženje ako ga strane nisu isključile.

(3) Ako se radi o sporu povodom zaključenja, izmene i/ili dopune kolektivnog ugovora, arbitraža odlučuje na osnovu pravičnosti.

(4) Arbitražna odluka iz stava 3. ovog člana ima pravnu snagu i dejstvo kolektivnog ugovora.

(5) Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.

6. Sudsko rešavanje radnih sporova
Član 347

(1) Protiv rešenja kojim je povređeno pravo radnika ili kad je radnik saznao za povredu prava, radnik, odnosno predstavnik sindikata čiji je radnik član ako ga radnik ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

(2) Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom da ostvare zaštitu prava utvrđenih kolektivnim ugovorom.

(3) Rok za pokretanje spora iz stava 1. ovog člana je 90 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

7. Rokovi zastarelosti potraživanja iz radnog odnosa
Član 348

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

8. Hitnost i posebnost sudskog postupka u radnom sporu
Član 349

(1) Rokovi u ovom postupku su hitni, propisani zakonom koji uređuje parnični postupak.

(2) Pojedine odredbe koje regulišu postupak nastao povodom povreda prava iz radnih odnosa i povodom povreda kolektivnih ugovora su posebne u odnosu na opšte odredbe parničnog postupka i propisane su u posebnom delu zakona koji reguliše parnični postupak.

Obrazloženje:
U važećem ZOR-u ne postoji definicija radnog spora, što je ovde definisano u članu 1. Izjednačen je radni spor sa sporom iz radnih odnosa, dakle, ne postoji više razlika, ista se pravila postupka primenjuju i u slučaju da je tužilac radnik i poslodavac.
Predviđeni su radni sudovi po modelu kombinovanom po uzoru na nemačke, austrijske i slovenačke sudove. Ovde odredba o radnim sudovima samo upućuje na Zakon o uređenju sudova koji bi trebalo izmeniti ili doneti novi Zakon o radnim sudovima, koji u Nemačkoj npr. postoji. Predlog je da se formiraju osnovni i apelacioni radni sudovi. Osnovni radni sud bi sudio u postupcima koji su sada u nadležnosti osnovnih i viših sudova (povodom zasnivanja, postojanja i prestanka radnog odnosa, pravima obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, o naknadi štete koju radnik pretrpi na radu ili u vezi sa radom, povodom zadovoljavanja stambenih potreba na osnovu rada, povodom obaveznog socijalnog osiguranja, povodom diskriminacije i zlostavljanja na radu (nasilja i uznemiravanja), povodom štrajka , povodom povreda kolektivnih prava radnika garantovanih zakonom, između strana kolektivnog ugovora ili između strana kolektivnog ugovora i treće strane u vezi sa valjanošću i izvršenjem kolektivnog ugovora, u sporovima nastalim povodom usklađivanja kolektivnih ugovora o radu sa zakonom, međusobnog usklađivanja kolektivnih ugovora i usklađivanja opštih pravnih akata od strane poslodavca sa zakonom i

sa kolektivnim ugovorima o radu, u sporovima u vezi sa utvrđivanjem reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca). Apelacioni radni sud bi odlučivao po žalbama osnovnih sudova (kao npr. Privredni apelacioni), a po reviziji bi kao i do sada odlučivao Vrhovni kasacioni sud. Predlog sastava suda je 1. U prvom stepenu spor povodom individualnih prava – sudija pojedinac, u prvom stepenu povodom kolektivnih – veće (jedan sudija profesionalac i dvoje sudija porotnika sa posebnim znanjima iz oblasti kolektivnih prava). Program i način sticanja posebnih znanja sporazumno propisuju ministar nadležan za poslove pravosuđa i ministar nadležan za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja 2. U drugom stepenu uvek sudi veće sastavljeno od troje sudija profesionalaca. Ideja je da kao što su u porodičnom postupku sudije porotnici uglavnom socijalni radnici, u radnom sporu o kolektivnim pravima sudije porotnici imaju posebna znanja iz oblasti kolektivnih prava. Propisani su rokovi za podnošenje tužbi u članu 3, tako da su obrisani iz glave 18. Postoji takođe upućujuća norma na Zakon o parničnom postupku koji reguliše u delu o posebnim postupcima radni spor povodom individualnih i kolektivnih prava.
Moglo bi se razmišljati i o rešenjima u kojima su učesnici u odlučivanju (sudije-porotnici) delegirani iz redova socijalnih partnera. Kompromisno rešenje moglo bi se satojati u organizaciji posebnih odeljenja u postojećim sudovima. U tom smislu ukazujemo na rešenja u Austriji (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_160007.pdf), Nemačkoj (https://e-justice.europa.eu/content_specialised_courts-19-de-maximizeMS-en.do?member=1), Francuskoj, Finskoj, Norveškoj i Španiji (https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/labour-courts-0).
Zakon o parničnom postupku u delu koji reguliše posebne postupke sadrži odredbe o postupku u parnicama iz radnih odnosa, kao i postupak u parnicama iz kolektivnih ugovora. Razlika u odnosu na opšte odredbe Zakona o parničnom postupku je da je postupak u parnici iz radnog odnosa hitan, da sud može odrediti privremene mere po službenoj dužnosti, kraći rok za žalbu (osam dana) kod spora iz kolektivnih ugovora u odnosu na opšti od 15 dana, kao i propisan rok od 60 dana za odluku po žalbi kod sporova o kolektivnim ugovorima. Član 469 ZPP-a isključuje primenu odredaba o sporovima male vrednosti kod sporova iz radnih odnosa. Sporovi male vrednosti odnose se na potraživanja do 3000 evra i sporove koji nemaju za predmet novčani iznos, a kao vrednost predmeta spora (koja je uvek obavezna da se navede u tužbi) se navede iznos manji od 3000 evra. U ovakvim postupcima se tužba ne dostavlja tuženome na odgovor, već se samo poziva na ročište, ne zakazuje se pripremno ročište, presuda se objavljuje odmah po zaključenju rasprave, a grupa razloga za žalbu je ograničenija. Sve ovo čini postupak efikasnijim, pa bi u određenim parnicama iz radnih odnosa koje nisu složene bilo srećnije rešenje da može da se sprovede ovaj skraćeni postupak.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

XXVI. NADZOR

1. Inspekcijski nadzor u oblasti rada
Član 350

(1) Nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata poslodavca, opštih akata kod poslodavca i ugovora o radu, kojima se uređuju način radnog angažovanja, prava, obaveze i odgovornosti radnika i svih radno angažovanih lica bez obzira na postojanje pravnog osnova ili vrstu pravnog osnova njihovog angažovanja, vrši inspekcija rada.

(2) Inspektor rada vrši inspekcijski nadzor u skladu sa zakonom.

(3) Redovan inspekcijski nadzor vrši se prema planu inspekcijskog nadzora, u skladu sa zakonom.

(4) Vanredan inspekcijski nadzor vrši se po prijavi radnika, radničkog saveta, sindikata, poslodavca, i u drugim slučajevima određenim zakonom.

(5) Vanredan inspekcijski nadzor vrši se bez najave nadziranom subjektu.

(6) U vršenju nadzora nad primenom odredbi o upućivanju radnika na privremeni rad u inostranstvo inspekcija rada sarađuje sa drugim državnim organima, Centralnim registrom obaveznog socijalnog osiguranja i drugim organizacijama u oblasti obaveznog socijalnog osiguranja, organima poreske kontrole, kao i sa nadležnim organima u inostranstvu, u skladu sa zakonom i međunarodnim sporazumima.

(7) Radnik koji smatra da mu je neko radno pravo ugroženo ili povređeno može se obratiti Inspekciji rada, u skladu sa ovim zakonom. Pravo na obraćanje Inspekciji rada ima i radnik kojem je prestao radni odnos, odnosno drugi oblik radnog angažovanja, u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučajevima iz članova 353. i 354. ovog zakona kada je rok 90 dana od dana saznanja za prestanak radnog odnosa ili rada bez pravnog osnova.

2. Ovlašćenja inspektora rada
Član 351

(1) U postupku inspekcijskog nadzora inspektor je ovlašćen da:

1) vrši uvid u opšte i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju radi utvrđivanja relevantnih činjenica;

2) utvrđuje identitet lica i uzima izjave od poslodavca, odgovornih lica, radnika i drugih lica koja se zateknu na radu kod poslodavca, uključujući i decu;

3) vrši kontrolu da li je izvršena prijava na obavezno socijalno osiguranje, na osnovu podataka iz Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja;

4) pregleda poslovne prostorije, objekte, postrojenja, uređaje i drugo;

5) nalaže preduzimanje preventivnih i drugih mera za koje je ovlašćen u skladu sa zakonom radi sprečavanja povreda zakona, a posebno pruža informacije i savete poslodavcima i radnicima u vezi sa najefikasnijim načinima poštovanja zakonskih odredbi;

6) upozorava nadležne državne organe i institucije na nedostatke ili zloupotrebe koje nisu posebno obuhvaćene poštojećim zakonskim odredbama.

(2) Sva svoja ovlašćenja inspektor rada može vršiti uz prethodnu najavu ili nenajavljeno, u skladu sa zakonom.

3. Nadležnosti inspektora rada u nadzoru nad primenom zakona
Član 352

(1) Prilikom vršenja nadzora nad primenom zakona, inspektor rada može izdati nalog poslodavcu da izvrši obaveze utvrđene zakonom, ili primeniti druga ovlašćenja u cilju otklanjanja posledica utvrđenog postupanja poslodavca koje je suprotno odredbama ovog zakona.

(2) Inspektor rada može:

1) suspendovati primenu odredbe ugovora o radu za koje radnik tvrdi da je ništava, do konačne odluke suda (član 8. stav 12.);

2) izdati nalog poslodavcu da usvoji pravilnik o radu u roku od 15 dana (član 9. stav 1.);

3) izdati nalog poslodavcu za prestanak primene pravilnika o radu koji je prestao da važi (član 9. stav 5.);

4) izdati nalog poslodavcu za vraćanje na snagu kolektivnog ugovora, sindikalnog sporazuma ili sporazuma poslodavca i radnika, ukoliko je poslodavac protivno zakonskim odredbama doneo pravilnik o radu i jednostrano ukinuo neki od ovih akata za vreme njihovog važenja (član 9. stav 5.);

5) izdati nalog poslodavcu za prestanak primene ili izmenu u roku od tri dana odredbi pravilnika o radu, pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta i drugih opštih akata poslodavca koje nisu u skladu sa propisima ili opštim aktom kod poslodavca (član 9. stav 5., član 10. stav 4.);

6) izdati nalog poslodavcu da u roku od tri dana učini dostupnim na oglasnoj tabli ili na drugi način kolektivne ugovore i druge opšte akte kojima se uređuje bilo koje pitanje u vezi sa pravima, obavezama i odgovornostima radnika i poslodavca, za sve vreme njihovog važenja (član 11. stav 3.);

7) utvrditi da je izjava o otkazu ugovora o radu od strane radnika data u postupku zapošljavanja suprotno odredbama ovog zakona i da samim tim ne proizvodi dejstva (član 13. stav 5.);

8) izdati nalog poslodavcu za periodičnu proveru sposobnosti deteta za obavljanje poslova za koje je zasnovalo radni odnos, ukoliko poslodavac ne poštuje izvršenje ove obaveze u rokovima utvrđenim ovim zakonom (član 15. stav 4.);

9) izdati nalog poslodavcu da ugovor o radu uredi i dopuni u skladu sa ovim zakonom (član 21. stav 2., član 26. stav 2. i član 27. stav 1.);

10) izdati nalog poslodavcu da na osnovu ugovora o radu zaključenog u skladu sa ovim zakonom podnese jedinstvenu prijavu na obavezno socijalno osiguranje (član 22. stav 2.);

11) izdati nalog poslodavcu da u roku od tri dana zaključi sa radnikom ugovor o radu na neodređeno vreme ukoliko je prethodno zaključio ugovor o radu na određeno vreme u suprotnosti sa ovim zakonom (član 27. stavovi 11. i 14.);

12) izdati nalog agenciji da u rok od tri dana zaključi ugovor o radu sa ustupljenim radnikom na određeno vreme od 12 meseci (član 37. stav 3.);

13) izdati nalog agenciji i korisniku da zaključe ugovor o ustupanju radnika na period od 12 meseci u skladu sa ovim zakonom (član 37. stav 4.);

14) utvrditi nesaglasnost odredbi ugovora o radu ili ugovora o ustupanju kojima se zabranjuje zasnivanje radnog odnosa između korisnika i radnika nakon njegovog privremenog ustupanja od strane agencije (član 42. stav 1.);

15) izdati nalog korisniku za obezbeđivanje istih uslova rada ustupljenog radnika koje ima uporedni radnik kod korisnika i primenu opšteg akta na jednak način, u skladu sa ovim zakonom (član 43. stavovi 1. i 4.);

16) izdati nalog agenciji za vraćanje na rad ustupljenog radnika ukoliko agencija otkaže ugovor o radu koji je zaključila sa ustupljenim radnikom pre isteka roka na koji je zaključen u slučaju prevremenog prestanka ugovora o ustupanju radnika (član 50. stav 3.);

17) izdati nalog agenciji da isplati zarade u skladu sa zakonom u slučaju iz stava 16) ovog člana (član 50. stav 5.);

18) izdati nalog korisniku da obavesti sindikat o broju radnika koje je angažovao preko agencije, kao i o razlozima i planiranom trajanju njihovog angažovanja, u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom (član 53. stav 6.);

19) utvrditi nesaglasnost opštih i pojedinačnih akata poslodavca, opštih akata kod poslodavca, u odnosu na pravo na ograničeno radno vreme utvrđeno ovim zakonom, suspendovati njihovu primenu i naložiti njihovo usaglašavanje sa zakonom i isplatu naknade, odnosno razlike u naknadi radniku koja je posledica nepoštovanja odredbi ovog zakona (članovi 63. – 70.);

20) izadi nalog poslodavcu da vodi evidencije o radnom vremenu i pokaže evidencije radniku na njegov zahtev, u skladu sa ovim zakonom (član 65. stavovi 6. – 10.);

21) utvrditi nesaglasnost opštih i pojedinačnih akata poslodavca, opštih akata kod poslodavca, sporazuma i drugih dokumenata zaključenih sa radnikom, u odnosu na pravo na odmore i odsustva utvrđeno ovim zakonom, suspendovati njihovu primenu i naložiti njihovo usaglašavanje sa zakonom i isplatu naknade, odnosno razlike u naknadi i drugih primanja radniku koja je posledica nepoštovanja odredbi ovog zakona (članovi 72. – 82.);

22) utvrditi nesaglasnost opštih i pojedinačnih akata poslodavca, opštih akata kod poslodavca, sporazuma i drugih dokumenata zaključenih sa radnikom, kao i faktičke prakse poslodavca, u odnosu na pravo na zaradu utvrđeno ovim zakonom, suspendovati njihovu primenu i naložiti njihovo usaglašavanje sa zakonom i isplatu naknade, odnosno razlike u naknadi i drugih primanja radniku koja je posledica nepoštovanja odredbi ovog zakona (članovi 84. – 93.);

23) utvrditi isplatu zarade suprotnu odredbama ovog zakona i naložiti buduću isplatu u skladu sa zakonom (član 84. stav 8.);

24) izdati nalog poslodavcu za isplatu razlike u zaradi, naknadi zarade i drugim primanjima koja zavise od visine zarade ili naknade zarade za prethodnih 36 meseci u odnosu na dan utvrđenja nesaglasnosti iz stava 22) ovog člana, u slučaju kršenja prava na jednaku zaradu žena i muškaraca iz ovog zakona (član 86.);

25) utvrditi uvođenje minimalne ili garantovane zarade suprotno odredbama ovog zakona i naložiti poslodavcu isplatu razlike u zaradi, naknadi zarade i drugim primanjima koja zavise od visine zarade ili naknade zarade za prethodnih 36 meseci u odnosu na dan utvrđenja nesaglasnosti iz stava 22) ovog člana (članovi 88. – 89.);

26) uvtrditi isplatu naknade zarade suprotno odredbama ovog zakona i naložiti poslodavcu isplatu razlike u zaradi, naknadi zarade i drugim primanjima koja zavise od visine zarade ili naknade zarade za prethodnih 36 meseci u odnosu na dan utvrđenja nesaglasnosti iz stava 22) ovog člana (član 90.);

27) utvrditi neisplaćivanje zarade, naknade zarade ili drugih primanja i pokrenuti prekršajni postupak za svaki pojedinačni slučaj kršenja prava na zaradu, naknadu zarade i druga primanja iz ovog zakona (članovi 84. – 93.);

28) utvrditi obustavu zarade od strane poslodavca protivno odredbama ovog zakona i naložiti poslodavcu prestanak takvog postupanja (član 92.);

29) izdati nalog poslodavcu da radniku omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada, u skladu sa ovim zakonom (član 94.);

30) utvrditi da je sporazum o prenošenju troškova obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje na radnika nevažeći i naložiti poslodavcu povraćaj sredstava koja mu je radnik po tom osnovu već isplatio (član 94. stav 3.);

31) izdati nalog poslodavcu za prestanak vršenja radnji ili mera kojima se ugrožava ili uskraćuje sloboda sindikalnog udruživanja i delovanja (član 98.);

32) izdati nalog poslodavcu da radniku koji je član sindikata, na ime sindikalne članarine, odbije iznos od zarade na osnovu njegove pisane izjave i da taj iznos uplati na odgovarajući račun sindikata, u skladu sa ovim zakonom (član 109. stav 3.);

33) izdati nalog poslodavcu da blagovremeno i potpuno obaveštava sindikat o pitanjima od značaja za radnopravni i socijalno-ekonomski položaj radnika, odnosno članova sindikata, u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom (član 110.);

34) izdati nalog poslodavcu da sindikatu koji ima članove kod poslodavca obezbedi tehničko-prostorne uslove za obavljanje aktivnosti sindikata kako u okviru radnog vremena tako i van njega, prema svojim tehničko-prostornim i finansijskim mogućnostima, u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom (član 111.);

35) izdati nalog poslodavcu da omogući sindikatu vršenje prava na predstavljanje svog delovanja, u skladu sa ovim zakonom (član 112.);

36) izdati nalog poslodavcu da predstavniku sindikata kod poslodavca omogući pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije, u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom (član 114.);

37) izdati nalog poslodavcu prestanak vršenja radnji ili mera kojima se sprečava ili ometa osnivanje radničkog saveta (član 161. stav 2.);

38) izdati nalog poslodavcu da obezbedi materijalno-tehničke uslove za rad radničkog saveta, u skladu sa ovim zakonom (član 161.);

39) izdati nalog poslodavcu da predlog za pokretanje postupka osnivanja prvog radničkog saveta objavi na svim oglasnim mestima bez odlaganja (član 165.);

40) izdati nalog poslodavcu da osigura materijalno-tehničke uslove i omogući nesmetano sprovođenje izbora za radnički savet u skladu sa ovim zakonom i posebnim propisom (član 178. stav 1.);

41) izdati nalog poslodavcu da dozvoli, odnosno omogući blagovremeno objavljivanje odluka i obaveštenja izbornog odbora na svojim oglasnim mestima, na zahtev izbornog odbora u skladu sa ovim zakonom (član 178. stav 2.);

42) izdati nalog poslodavcu da izvrši obavezu obaveštavanja radničkog saveta, u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom ili sporazumom radničkog saveta i poslodavca (član 180.);

43) izdati nalog poslodavcu da poštuje postupak saodlučivanja sa radničkim savetom, u skladu sa ovim zakonom (član 182.);

44) utvrditi da su odluke koje su donete suprotno proceduri predviđenoj članom 182. ovog zakona nevažeće (član 182.);

45) izdati nalog poslodavcu da osnuje organ koji nadzire upravljanje uz učešće predstavnika radnika, u skladu sa ovim i posebnim zakonom (član 188.);

46) suspendovati sve odluke koje se odnose na ostvarivanje bilo kojeg individualnog ili kolektivnog radnog prava utvrđenog ovim ili drugim zakonom, a koje je doneo organ koji nadzire upravljanje koji je osnovan bez predstavnika radnika (član 188.);

47) izdati nalog za utvrđivanje minimuma procesa rada ukoliko isti nije određen u roku iz ovog zakona (član 203.);

48) utvrditi da je odluka o odgovornosti radnika za štetu nevažeća ukoliko je doneta bez sprovođenja postupka određenog zakonom ili je postupak sproveden suprotno zakonskim odredbama i naložiti poslodavcu da naknadi svu štetu koju je radnik na taj način pretrpeo (član 231.);

49) izdati nalog poslodavcu za vraćanje na rad radnika koji je udaljen sa rada i isplatu razlike u primljenoj naknadi i osnovnoj zaradi koju bi primio, u slučajevima određenim ovim zakonom (član 239.);

50) izdati nalog poslodavcu da radnika upozna s rizicima po bezbednost i zdravlje na radnom mestu na kojem je zaposlen i da ga osposobi za rad u skladu sa zaštitnim i preventivnim merama bezbednosti i zdravlja na radu koje se primenjuju na njegovo radno mesto, mesto rada i radnu sredinu (član 240. .stav 3.);

51) izdati nalog poslodavcu da prekine prekovremeni rad radnika ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje (član 241. stav 1.);

52) izdati nalog poslodavcu da radnik sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, prestane da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu (član 241. stav 2.);

53) izdati nalog poslodavcu da opštim aktom odredi posebne zdravstvene uslove koje moraju ispunjavati radnici na radnom mestu sa povećanim rizikom (član 242. stav 2.);

54) izdati nalog poslodavcu da za radnika koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom zatraži utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za rad na tom radnom mestu od strane nadležnog zdravstvenog organa (član 242. stav 3.);

55) izdati nalog poslodavcu da prekine radni odnos sa detetom mlađim od 15 godina, kao i sa detetom starijim od 15 godina na obaveznom školovanju (član 15. stav 1.);

56) izdati nalog poslodavcu da primeni mere za zaštitu bezbednosti i zdravlja radnika mlađeg od 18 godina života na osnovu procene rizika (član 243. stav 2.);

57) izdati nalog poslodavcu da obavesti zakonskog zastupnika deteta o mogućim rizicima na radnom mestu deteta i o svim merama koje je preduzeo radi obezbeđivanja bezbednosti i zdravlja deteta (član 243. stav 4.);

58) izdati nalog poslodavcu da obavesti radnika mlađeg od 18 godina života o mogućim rizicima i o svim merama koje je preduzeo u pravcu obezbeđivanja njegove bezbednosti i zdravlja (član 243. stav 5.);

59) izdati nalog poslodavcu da premesti radnika mlađeg od 18 godina života sa radnog mesta sa povećanim rizikom (član 244. stav 1.);

60) izdati nalog poslodavcu da za radnika između navršene 18 i 21 godine života koji radi na radnom mestu iz stava 1. tačka 15) ovog člana pribavi nalaz nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da takav rad nije štetan za njegovo zdravlje (član 244. stav 2.);

61) izdati nalog poslodavcu da prekine prekovremeni rad i preraspodelu radnog vremena radnika koji je mlađi od 18 godina života (član 246. stav 1.);

62) izdati nalog poslodavcu da prekine rad noću radnika mlađeg od 18 godina koji se ne odvija u skladu sa ograničenjima u ovom zakonu (član 246. stav 2.);

63) izdati nalog poslodavcu da, o svom trošku, obezbedi procenu zdravlja i sposobnosti radnika mlađeg od 18 godina života, pre svakog upućivanja na noćni rad i u redovnim razmacima nakon toga (član 246. stav 3.);

64) izdati nalog poslodavcu da u slučaju rada noću radnika mlađeg od 18 godina života, u skladu sa ovim zakonom, obezbedi da punoletni radnik nadzire njegov rad (član 246. stav 4.);

65) izdati nalog poslodavcu da premesti radnicu koja je trudna, radnicu koja se nedavno porodila i radnicu koja doji dete sa radnog mesta na kojem se obavljaju poslovi koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito poslovi koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama (član 248. stav 1.);

66) izdati nalog poslodavcu da radnici iz stava 1. tačka 65) ovog člana obezbedi rad na drugom odgovarajućem radnom mestu sa istom zaradom, a ako takvog radnog mesta nema, ili je premeštaj na drugo radno mesto tehnički ili objektivno neizvodljiv, ili se ne može zahtevati iz dokazano opravdanog razloga, da je uputi na plaćeno odsustvo u trajanju koje je neophodno da bi se zaštitili njena bezbednost i zdravlje (član 248. stav 2.);

67) izdati nalog poslodavcu da radnici iz stava 1. tačka 65) ovog člana koja je upućena na plaćeno odsustvo obezbedi rad na istom radnom mestu nakon isteka tog odsustva (član 248. stav 3.);

68) izdati nalog poslodavcu da prekine prekovremeni i noćni rad radnice koja je trudna, radnice koja se nedavno porodila i radnice koja doji dete, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa (član 249. stav 1.);

69) izdati nalog poslodavcu da radnici iz stava 1. tačka 68) ovog člana obezbedi premeštaj na radno mesto na kom se poslovi obavljaju danju ili da je uputi na plaćeno odsustvo ukoliko je takav premeštaj tehnički ili objektivno neizvodljiv, ili se ne može zahtevati iz dokazano opravdanog razloga (član 249. stav 2.);

70) izdati nalog poslodavcu da radnici odobri plaćeno odsustvo sa rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa tudnoćom, određenih od strane izabranog lekara u skladu sa zakonom (član 249. stav 3.);

71) izdati nalog poslodavcu da od roditelja sa detetom do tri godine života pribavi pisanu saglasnost za prekovremeni rad, odnosno rad noću (član 250. stav 1.);

72) izdati nalog poslodavcu da od samohranog roditelja koji ima dete do sedam godina života ili dete koje ima težak invaliditet pribavi pisanu saglasnost za prekovremeni rad, odnosno rad noću (član 250. stav 2.);

73) izdati nalog poslodavcu da od radnice za vreme trudnoće, radnice koja se nedavno porodila, radnice koja doji i radnika sa detetom mlađim od tri godine života ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti pribavi pisanu saglasnost za preraspodelu radnog vremena (član 251.);

74) izdati nalog poslodavcu da radnici, koja se vrati na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta, obezbedi pravo na jednu ili više dnevnih pauza u toku dnevnog rada u ukupnom trajanju od 90 minuta ili na skraćenje dnevnog radnog vremena u trajanju od 90 minuta, kako bi mogla da doji svoje dete, ako dnevno vreme radnice iznosi šest i više časova (član 253. stav 1.);

75) izdati nalog poslodavcu da vrati radnika po isteku porodiljskog odsustva, odsustva povodom rođenja deteta i odsustva sa rada radi nege deteta na njegovo radno mesto ili na drugo odgovarajuće radno mesto, da na njima radi pod jednako povoljnim uslovima i da uživa sva poboljšanja uslova rada na koja bi imao pravo da je radio za vreme trajanja odsustva (član 254. stav 12.);

76) izdati nalog poslodavcu da radnika koji je proveo kraće od dvanaest meseci u radnom odnosu na određeno vreme pre početka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, zadrži u radnom odnosu još najmanje šest meseci nakon povratka sa korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, odsustvo radi nege deteta ili odsustvo radi posebne nege deteta, u skladu sa ovim zakonom, vrati na rad i naknadi mu štetu koju je uzrokovao kršenjem svoje zakonske obaveze (član 254. stav 13.);

77) izdati nalog poslodavcu da odgovori na zahtev radnika koji se odnosi na pravo na posebne uslove rada radi pružanja nege detetu, u skladu sa ovim zakonom (član 261. stav 3.);

78) izdati nalog poslodavcu da radniku – osobi sa invaliditetom i radniku iz člana 241. ovog zakona obezbedi radno mesto prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom (član 262. stav 1.);

79) izdati nalog poslodavcu da preduzme odgovarajuće mere za prilagođavanje radnog mesta radniku – osobi sa invaliditetom, u skladu sa zakonom (član 262. stav 2.);

80) izdati nalog poslodavcu da radniku iz stava 1. tačke 78) i 79) ovog člana angažuje na drugom radnom mestu u skladu sa preostalom radnom sposobnošću radnika, ukoliko je invalidnost nastupila na radu ili u vezi sa radom (član 263. stav 5.);

81) izdati nalog poslodavcu prethodniku da poslodavca sledbenika potpuno i istinito obavesti o pravima i obavezama utvrđenim opštim aktom kod poslodavca i ugovorima o radu koji se prenose (član 279.);

82) izdati nalog poslodavcu prethodniku da o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sledbenika pisanim putem obavesti radnike čiji se ugovor o radu prenosi (član 280. stav 1.);

83) izdati nalog poslodavcu sledbeniku da primenjuje opšti akt kod poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promene poslodavca, u skladu sa zakonom (član 281. stav 1.);

84) izdati nalog poslodavcu prethodniku i poslodavcu sledbeniku da najmanje 15 dana pre promene poslodavca, obaveste sindikat i radnički savet kod poslodavca, u skladu sa zakonom (član 283. stav 1.);

85) ispitati osnov upućivanja radnika na privremeni rad u inostranstvo, uslove upućivanja i osnove za odbijanje upućivanja (članovi 284. – 286.);

86) ispitati poštovanje obaveza poslodavca i obezbeđivanja minimuma zakonom propisanih uslova rada radniku upućenom na privremeni rad u inostranstvo (članovi 288. – 292.);

87) izdati nalog poslodavcu da isplati radniku sva primanja na koja ima pravo po zakonu, u slučaju prestanka radnog odnosa (član 311.);

88) izdati nalog poslodavcu da donese program rešavanja viška radnika, u skladu sa ovim zakonom (član 313.);

89) izdati nalog poslodavcu da predlog programa rešavanja viška radnika dostavi sindikatu, radničkom savetu i republičkoj organizaciji nadležnoj za zapošljavanje, u skladu sa ovim zakonom (član 315. stav 2.);

90) izdati nalog poslodavcu da razmotri i uzme u obzir predloge republičke organizacije nadležne za zapošljavanje i mišljenje sindikata i radničkog saveta na program rešavanja viška radnika, i da ih obavesti o svom stavu, u skladu sa ovim zakonom (član 316. stav 3.);

91) izdati nalog poslodavcu da pre otkaza ugovora o radu radniku isplati otpremninu, u skladu sa ovim zakonom (član 318. stav 1.);

92) izdati nalog poslodavcu da u pisanoj formi sa svim obaveznim elementima, dostavi radniku rešenje kojim odlučuje o ostvarivanju njegovih prava, obaveza i odgovornosti (član 327.);

93) izdati nalog poslodavcu da izrekne mere radniku koji se tereti za nasilje i uznemiravanje, u situaciji kada radniku koji smatra da je izložen nasilju i uznemiravanju prema mišljenju službe medicine rada preti neposredna opasnost po zdravlje ili život ili ako mu preti opasnost od nastanka nenaknadive štete (član 332.);

94) ostvariti uvid u evidencije koje je poslodavac dužan da vodi u skladu sa ovim zakonom i izdati nalog poslodavcu da otkloni nedostatke u vođenju evidencija (članovi 364. – 367.);

95) izdati nalog poslodavcu da uskladi način prikupljanja, čuvanja, korišćenja i zaštite ličnih podataka sa odredbama ovog i posebnog zakona (članovi 368. – 370.).

(3) Inspektor rada će preduzeti i druge mere u cilju zakonitog postupanja poslodavca, zaštite prava radnika, utvrđivanja povrede odredbi zakona i otklanjanja posledica preduzetih nezakonitih radnji kojima su prava radnika po ovom ili posebnom zakonu ugrožena ili povređena, odnosno kojima je načinjena šteta radniku.

Obrazloženje:
Iako nomotehnički neuobičajen, ovaj član je napisan pre svega da bi se utvrdio potencijalni domet nadležnosti inspektora rada. U trenutnoj situaciji u praksi inspektori rada veoma često se odriču svoje nadležnosti, tumačeći važeće odredbe ZoR preusko ili suprotno njihovom cilju. Nije preporučljivo da se ovakav član, u smislu obima i kompleksnosti, nađe u jednom zakonu. Sa druge strane, on predstavlja ilustraciju kako bi sve inspektor rada mogao delovati u skladu sa zakonom i koliku bi kvalitativnu razliku mogao da načini u praksi i postupanjima poslodavca, u smislu zaštite praktično svih aspekata radnih prava. Stoga se on mora posmatrati samo kao pokazna vežba, budući da ne postoje prepreke da se velika većina navedenih nadležnosti inspektora rada ne praktikuje i prema trenutnim zakonskim rešenjima.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

4. Posebna ovlašćenja inspektora rada

Ovlašćenja u slučaju rada bez pravnog osnova
Član 353

(1) Inspektor rada je ovlašćen da rešenjem naloži poslodavcu da sa radnikom koji je zasnovao radni odnos u smislu člana 20. stav 2. ovog zakona, zaključi ugovor o radu u pisanom obliku u roku od tri dana.

(2) Ukoliko poslodavac ne izvrši nalog inspektora rada iz stava 1. ovog člana, ili raskine radni odnos sa licem, inspektor rada može dalje postupati i izreći mere poslodavcu u skladu sa članovima 354. – 356. ovog zakona.

Ovlašćenja u slučaju otkaza ugovora o radu
Član 354

(1) Ako inspektor rada nađe da je rešenjem poslodavca o otkazu ugovora o radu očigledno povređeno pravo radnika, na zahtev radnika odložiće svojim rešenjem izvršenje tog rešenja do okončanja nastalog spora.

(2) Inspektor rada će odbiti zahtev iz stava 1. ovog člana ako nađe da pravo radnika nije očigledno povređeno.

(3) Očigledna povreda prava radnika iz stava 1. ovog člana naročito podrazumeva:

1) nedonošenje rešenja o otkazu ugovora o radu u pisanoj formi;

2) nenavođenje otkaznog razloga u rešenju o otkazu ugovora o radu;

3) nedozvoljeni otkazni razlog u rešenju o otkazu ugovora o radu;

4) nedostatak potkrepljenog obrazloženja u rešenju o otkazu ugovora o radu, sa navođenjem svih okolnosti koje predstavljaju otkazni razlog, opisom sprovedenog disciplinskog, odnosno otkaznog postupka i nabrajanjem dokaznih sredstava pomoću kojih su okolnosti koje predstavljaju otkazni razlog utvrđene;

5) očigledno neslaganje okolnosti navedenih u rešenju o otkazu ugovora o radu sa otkaznim razlogom ili protivrečnost navedenih okolnosti sa drugim činjenicama koje inspektor rada utvrdi u toku vršenja nadzora;

6) ukoliko rešenje o otkazu ugovora o radu nije uručeno radniku u skladu sa zakonom;

7) nedonošenje programa viška radnika iako su ispunjeni zakonom propisani uslovi;

8) nepoštovanje odredbi o isplati otpremnine;

9) nepoštovanje odredbi o otkaznom roku;

10) kršenje pravila otkaznog postupka u slučaju viška radnika;

11) kršenje drugih pravila otkaznog postupka, nezavisno od otkaznog razloga.

(4) Radnik može podneti zahtev iz stavova 1. i 2. ovog člana u roku od 15 dana od dana prijema rešenja o otkazu ugovora o radu.

(5) Inspektor rada je dužan da donese rešenje iz stavova 1. i 2. ovog člana u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva radnika, ako su ispunjeni uslovi iz stava 1. i 2. ovog člana.

(6) Protiv rešenja inspektora rada može se izjaviti žalba ministru u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja.

(7) Žalba na rešenje iz stava 1. ovog člana ne odlaže izvršenje rešenja.

(8) Ministar, odnosno lice koje on ovlasti, dužno je da u roku od 30 dana od dana prijema žalbe odluči po žalbi.

(9) Protiv konačnog rešenja iz stava 1. i 2. ovog člana ne može da se pokrene upravni spor.

Ovlašćenje za izricanje novčanih kazni
Član 355

(1) Inspektor rada može izreći novčanu kaznu poslodavcu, u skladu sa zakonom kojim je uređen inspekcijski nadzor i drugim zakonom, ukoliko:

1) poslodavac nije radnika upoznao s rizicima po bezbednost i zdravlje na radnom mestu na kojem je radnik zaposlen i osposobio za rad u skladu sa zaštitnim i preventivnim merama bezbednosti i zdravlja na radu koje se primenjuju na njegovo radno mesto, mesto rada i radnu sredinu;

2) je kod poslodavca radnik na prekovremenom radu ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje;

3) kod poslodavca radnik sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, obavlja poslove koji bi mogli da izazovu pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu;

4) poslodavac nije opštim aktom odredio posebne zdravstvene uslove koje moraju ispunjavati radnici na radnom mestu sa povećanim rizikom;

5) poslodavac za radnika koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom nije zatražio utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za rad na tom radnom mestu od strane nadležnog zdravstvenog organa;

6) je poslodavac zasnovao radni odnos sa detetom mlađim od 15 godina, kao i sa detetom starijim od 15 godina na obaveznom školovanju;

7) poslodavac nije obezbedio da su radni zadaci i uslovi rada deteta takvi da se otklanjaju okolnosti koje bi mogle da ugroze njegovu bezbednost, zdravlje, psihofizički i socijalni razvoj, obrazovanje, učestvovanje u programima profesionalne orijentacije i obuku odobrenu od strane nadležnog organa i sposobnost da uživa korist od obuke koju je pohađalo;

8) poslodavac nije primenio mere za zaštitu bezbednosti i zdravlja radnika mlađeg od 18 godina života na osnovu procene rizika;

9) poslodavac nije obezbedio sprovođenje procene rizika u slučaju iz stava 1. tačka 8) ovog člana pre stupanja radnika na rad i u slučaju veće promene u uslovima rada;

10) poslodavac nije obavestio zakonskog zastupnika deteta o mogućim rizicima na radnom mestu deteta i o svim merama koje je preduzeo radi obezbeđivanja bezbednosti i zdravlja deteta;

11) poslodavac nije obavestio radnika mlađeg od 18 godina života o mogućim rizicima i o svim merama koje je preduzeo u pravcu obezbeđivanja njegove bezbednosti i zdravlja;

12) kod poslodavca radnik mlađi od 18 godina života obavlja poslove na radnom mestu sa povećanim rizikom;

13) poslodavcu za radnika između navršene 18 i 21 godine života koji radi na radnom mestu iz stava 1 tačka 12) ovog člana, u skladu sa ovim zakonom, nije pribavio nalaz nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da takav rad nije štetan za njegovo zdravlje;

14) kod poslodavca radnik koji je mlađi od 18 godina života obavlja prekovremeni rad ili mu je određena preraspodela radnog vremena;

15) kod poslodavca radnik mlađi od 18 godina obavlja rad noću, suprotno odredbama ovog zakona;

16) poslodavac radniku mlađem od 18 godina života nije obezbedio procenu njegovog zdravlja i sposobnosti o svom trošku pre svakog upućivanja na noćni rad i u redovnim razmacima nakon toga;

17) poslodavac u slučaju rada noću radnika mlađeg od 18 godina života, u skladu sa ovim zakonom, nije obezbedio da punoletni radnik nadzire njegov rad;

18) poslodavac nije premestio radnicu koja je trudna, radnicu koja se nedavno porodila i radnicu koja doji dete sa radnog mesta na kojem se obavljaju poslovi koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito poslovi koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama;

19) poslodavac nije radnici iz stava 1. tačka 18) ovog člana obezbedio rad na drugom odgovarajućem radnom mestu sa istom zaradom, a ako takvog radnog mesta nema, ili je premeštaj na drugo radno mesto tehnički ili objektivno neizvodljiv, ili se ne može zahtevati iz dokazano opravdanog razloga, nije je uputio na plaćeno odsustvo u trajanju koje je neophodno da bi se zaštitili njena bezbednost i zdravlje;

20) kod poslodavca radnica koja je trudna, radnica koja se nedavno porodila i radnice koja doji dete obavlja prekovremeni rad i rad noću tokom trudnoće i u periodu neposredno nakon porođaja, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa;

21) poslodavac radnici iz stava 1. tačka 20) ovog člana nije obezbedio premeštaj na radno mesto na kojem se poslovi obavljaju danju ili je uputio na plaćeno odsustvo ukoliko je takav premeštaj tehnički ili objektivno neizvodljiv, ili se ne može zahtevati iz dokazano opravdanog razloga;

22) poslodavac radnici, koja se vratila na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta, nije obezbedio pravo na jednu ili više dnevnih pauza u toku dnevnog rada u ukupnom trajanju od 90 minuta ili na skraćenje dnevnog radnog vremena u trajanju od 90 minuta, kako bi mogla da doji svoje dete, ako dnevno vreme radnice iznosi šest i više časova;

23) poslodavac nije radniku – osobi sa invaliditetom i radniku iz člana 241. ovog zakona obezbedio radno mesto prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom;

24) poslodavac nije preduzeo odgovarajuće mere za prilagođavanje radnog mesta radniku – osobi sa invaliditetom, u skladu sa zakonom;

25) poslodavac nije radnika iz stava 1. tačke 23) i 24) ovog člana angažovao na drugom radnom mestu u skladu sa preostalom radnom sposobnošću radnika, ukoliko je invalidnost nastupila na radu ili u vezi sa radom;

26) poslodavac prethodnik nije poslodavca sledbenika potpuno i istinito obavestio o pravima i obavezama utvrđenim opštim aktom kod poslodavca i ugovorima o radu koji se prenose;

27) poslodavac prethodnik nije o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sledbenika pisanim putem obavestio radnike čiji se ugovor o radu prenosi;

28) poslodavac sledbenik nije primenjivao opšti akt kod poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promene poslodavca, u skladu sa zakonom;

29) poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik nisu najmanje 15 dana pre promene poslodavca obavestili sindikat i radnički savet kod poslodavca, u skladu sa zakonom;

30) poslodavac nije doneo program rešavanja viška radnika, u skladu sa ovim zakonom;

31) poslodavac nije pre otkaza ugovora o radu radniku isplatio otpremninu, u skladu sa ovim zakonom.

(2) Novčana kazna iz stava 1. ovog člana izriče se rešenjem pravnom licu i odgovornom licu u pravnom licu, u visini maksimalnog propisanog iznosa prekršajne kazne.

(3) Protiv rešenja inspektora rada iz stava 2. ovog člana može se izjaviti žalba ministru u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja.

(4) Žalba na rešenje iz stava 2. ovog člana ne odlaže izvršenje rešenja.

(5) Ministar, odnosno lice koje on ovlasti, dužno je da u roku od 15 dana od dana prijema žalbe odluči po žalbi.

(6) Protiv konačnog rešenja iz stava 5. ovog člana ne može da se pokrene upravni spor.

Ovlašćenja inspektora rada da naloži poslodavcu da obustavi proces rada
Član 356

(1) Inspektor rada može naložiti poslodavcu obustavu procesa rada, ukoliko:

1) poslodavac nije radnika upoznao s rizicima po bezbednost i zdravlje na radnom mestu na kojem je radnik zaposlen i osposobio ga za rad u skladu sa zaštitnim i preventivnim merama bezbednosti i zdravlja na radu koje se primenjuju na njegovo radno mesto, mesto rada i radnu sredinu;

2) je poslodavac zasnovao radni odnos sa detetom mlađim od 15 godina, kao i sa detetom starijim od 15 godina na obaveznom školovanju;

3) radnik mlađi od 18 godina života obavlja kod poslodavca poslove na radnom mestu s povećanim rizikom;

4) postoji neposredna opasnost po život, zdravlje ili bezbednost radnika uzrokovana nasiljem i uznemiravanjem;

5) postoji formalna ili neformalna zabrana registrovanja ili delovanja sindikata, do okončanja postupka registracije ili početka delovanja sindikata;

6) je uvedena minimalna ili garantovana zarada suprotno zakonu;

7) je poslodavac u docnji sa isplatom zarade duže od 30 dana, za više od 10% radnika, do isplate svih zaostalih potraživanja radnicima;

8) utvrdi kršenje prava na uvećanu zaradu ili plaćeno odsustvo, uključujući i odsustvo usled privremene sprečenosti za rad, koje se sistematski ponavlja u odnosu na veći broj radnika u periodu dužem od tri meseca;

9) utvrdi da broj ustupljenih radnika koji rade u različitim uslovima kod korisnika u odnosu na uporednog radnika prelazi 20% ukupnog broja ustupljenih radnika, dok se uslovi rada ne ujednače.

(2) Inspektor rada o obustavu procesa rada iz stava 1. ovog člana poslodavcu nalaže rešenjem.

(3) Protiv rešenja inspektora rada može se izjaviti žalba ministru u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja.

(4) Žalba na rešenje iz stava 2. ovog člana ne odlaže izvršenje rešenja.

(5) Ministar, odnosno lice koje on ovlasti, dužno je da u roku od 15 dana od dana prijema žalbe odluči po žalbi.

(6) Protiv konačnog rešenja iz stava 5. ovog člana ne može da se pokrene upravni spor.

(7) U slučajevima iz stava 1. tačke 1) – 5), 7) i 9) obustava rada se može izreći u trajanju do 60 dana ili do otklanjanja nezakonitosti koje je inspektor rada konstatovao u rešenju iz stava 2. ovog člana.

(8) Inspektor rada mora izvršiti vanredni inspekcijski nadzor da bi konstatovao otklanjanje nezakonitosti iz stava 7. ovog člana.

Ovlašćenja inspektora rada u slučaju štrajka
Član 357

(1) U postupku vršenja inspekcijskog nadzora inspektor je ovlašćen da:

1) vrši uvid u opšte i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju radi utvrđivanja relevantnih činjenica i okolnosti;

2) uzima izjave od poslodavca, odgovornog lica, članova štrajkačkog odbora, predstavnika sindikata, radnika i drugih lica;

3) pregleda poslovne prostorije, objekte, postrojenja, uređaje i drugo;

4) nalaže preventivne i druge mere za koje je nadležan u skladu sa zakonom radi sprečavanja povrede zakona.

(2) Poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca, članovi štrajkačkog odbora, predstavnik sindikata i radnik dužni su da inspektoru omoguće vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad i da mu obezbede podatke i dokumentaciju potrebnu za vršenje inspekcijskog nadzora.

(3) O izvršenom inspekcijskom nadzoru i preduzetim radnjama, inspektor sačinjava zapisnik koji sadrži utvrđeno činjenično stanje, naložene radnje i mere tokom nadzora.

(4) Zapisnik se dostavlja poslodavcu i štrajkačkom odboru, na dan vršenja inspekcijskog nadzora ili u roku od tri dana od dana izvršenog nadzora.

(5) Poslodavac i štrajkački odbor imaju pravo da u pisanom obliku dostave primedbe na zapisnik u roku od tri dana od dana prijema.

(6) Ako inspektor utvrdi da je aktom ili radnjom poslodavca, štrajkačkog odbora, odnosno sindikata ili radnika povređen zakon, ovlašćen je da:

1) ukaže i upozori na nezakonitost, odnosno nesaglasnost opštih i pojedinačnih akata sa ovim zakonom, kao i da preduzme druge preventivne mere u skladu sa zakonom u cilju sprečavanja nastupanja štetnih posledica;

2) rešenjem naloži otklanjanje utvrđenih nepravilnosti ili nedostataka i utvrdi rok za njihovo izvršenje.

(7) Inspektor je dužan da naloži otklanjanje utvrđenih nepravilnosti ili nedostataka usmenim rešenjem, kad oceni da se na taj način otklanja neposredna opasnost po život i zdravlje ljudi i imovinu veće vrednosti i kad je to u opštem interesu i da to konstatuje u zapisniku.

(8) Ako inspektor donese usmeno rešenje u skladu sa stavom 7. ovog člana, dužan je da donese pisano rešenje narednog radnog dana po izdavanju usmenog rešenja.

(9) Poslodavac i štrajkački odbor dužni su da, po isteku roka određenog za otklanjanje utvrđene nepravilnosti naložene rešenjem, obaveste inspektora o izvršenju rešenja u roku od 48 časova.

(10) Inspektor podnosi zahtev za pokretanje prekršajnog postupka ako nađe da je poslodavac, odnosno član štrajkačkog odbora ili učesnik u štrajku, povredom zakona ili drugih propisa izvršio prekršaj.

5. Obaveze nadziranih subjekata
Član 358

Poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca i radnici dužni su da inspektoru omoguće vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad i da mu obezbede podatke potrebne za vršenje inspekcijskog nadzora, u skladu sa zakonom.

6. Postupak u toku i nakon izvršenog nadzora

Nalog inspektora rada
Član 359

(1) U vršenju inspekcijskog nadzora, inspektor rada je ovlašćen da izda nalog poslodavcu u vidu rešenja (u daljem tekstu: nalog) da u određenom roku otkloni utvrđene povrede zakona, podzakonskog akta, opšteg akta i ugovora o radu.

(2) Ukoliko ovim zakonom nije predviđen rok za otklanjanje utvrđene povrede zakona, inspektor rada će predvideti primereni rok imajući u vidu hitnost postupanja, vrstu povrede i vreme potrebno da se ona otkloni.

(3) Poslodavac je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana isteka roka za otklanjanje utvrđene povrede, obavesti inspekciju rada o izvršenju naloga.

Pokretanje prekršajnog postupka
Član 360

(1) Inspektor rada podnosi zahtev za pokretanje prekršajnog postupka ako nađe da je poslodavac, odnosno direktor ili drugo ovlašćeno lice, ili preduzetnik, povredom zakona ili drugih propisa kojima se uređuju radni odnosi i podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje, izvršio prekršaj.

(2) Zahtev za pokretanje prekršajnog postupka iz stava 1. ovog člana inspektor rada može podneti nezavisno od ostavljenog roka poslodavcu da ispravi uočene nepravilnosti.

(3) Zahtev za pokretanje prekršajnog postupka iz stava 1. ovog člana inspektor rada mora podneti ukoliko poslodavac ne otkloni uočene nepravilnosti u ostavljenom roku, osim ukoliko postoje objektivne okolnosti koje su uticale ne nepostupanje poslodavca prema nalogu inspektora rada.

(4) U slučaju iz stava 3. ovog člana, inspektor rada može ostaviti dodatni rok poslodavcu da postupi po nalogu ali ne duži od 15 dana.

7. Inspektorat za rad

Unutrašnja i teritorijalna organizacija Inspektorata za rad
Član 361

(1) Inspektorat za rad je organ uprave u sastavu ministarstva nadležnog za poslove rada.

(2) Broj inspektora rada mora biti dovoljan za efikasno obavljanje poslova inspektorata za rad i određuje se uz uvažavanje:

1) značaja dužnosti koje inspektori moraju da obavljaju, a posebno: broja i veličine poslodavaca, prirode delatnosti koje poslodavci obavljaju i broja radnih mesta koja su podvrgnuta inspekciji; broja i vrste radnika zaposlenih na takvim radnim mestima; i broja i složenosti zakonskih odredaba koje se sprovode i nadziru;

2) materijalnih sredstava koja su stavljena na raspolaganje inspektorima rada; i

3) uslova pod kojima se inspekcijski nadzori moraju sprovesti da bi bili efikasni.

(3) Inspektorat za rad osniva kancelarije pri upravnim okruzima, u skladu sa zakonom.

Položaj inspektora rada
Član 362

(1) Inspektori rada su državni službenici, u skladu sa zakonom.

(2) Inspektor rada može biti lice sa završenim visokim obrazovanjem i najmanje pet godina radnog iskustva na poslovima primene radnopravnih propisa.

Odgovornost inspektora rada
Član 363

Odgovornost inspektora rada utvrđuje se u skladu sa zakonom kojim se reguliše odgovornost državnih službenika.

Obrazloženje:
Inspekcijski nadzor uređen je drugačiji način od trenutne regulative. Slabi rezultati delovanja inspekcije rada koji su uslovljeni kako subjektivnim tako i objektivnim činiocima, pre svega nedovoljnim brojem inspektora rada, doveo je do situacije u kojoj poslodavac ne vidi u inspektoru rada prepreku za kršenje zakona a radnik ne vidi pouzdani mehanizam zaštite radnih prava. Stoga je pojam nadzora redefinisan tako da uključuje sve radnike i sva radno angažovana lica, bez obzira na pravni osnov ili nedostatak istog, bez obzira na činjenicu da se nalaze u radnom odnosu ili je isti prestao. Detaljnije navođenje nadležnosti i dužnosti inspektora rada učinjeno je pre svega kako bi se izbegli pokušaji odricanja od nadležnosti koji su danas često prisutni u praksi. Usko i formalno tumačenje postojećih odredbi dovodi do obesmišljavanja sistema nadzora nad radnopravnim propisima i prvi i osnovni zadatak je bio da se ono svede na minimum

(videti obrazloženje uz član 352.). Deo o posebnim ovlašćenjima inispektora rada napisan je imajući u vidu njihova praktična iskustva, kako bi se obezbedila pravilna primena zakona i u situacijama u kojima inspektor rada ima posebno naglašenu ulogu – po pravilu su to teška kršenja zakona od strane poslodavca, kao i specifične okolnosti u kojima može doći do povrede prava radnika (kao što je štrajk). Istovremeno, članom 361. je izvršen pokušaj normiranja većeg broja inspektora rada, kako bi se njihovi uslovi rada značajno poboljšali u odnosu na postojeće i kako bi se stvorili realni preduslovi da inspektori mogu da vrše svoje nadležnosti.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU i drugim međunarodnim instrumentima:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje sa pravnim tekovinama EU. Izvršeno je usklađivanje sa Konvencijom MOR 81, naročito u pogledu nenajavljenog vršenja nadzora i kapaciteta potrebnih za efikasno izvršavanje nadležnosti inspektora rada.

OSMI DEO

XXVII. EVIDENCIJE U OBLASTI RADA I ZAŠTITA LIČNIH PODATAKA

1. Evidencije u oblasti rada

Vrste evidencija u oblasti rada
Član 364

(1) Poslodavac je dužan da vodi evidencije u oblasti rada.

(2) Evidencije iz stava 1. ovog člana podrazumevaju evidenciju o radnicima, evidenciju o radnom vremenu i evidenciju o zaradama.

(3) Poslodavac je dužan da inspektoru rada na njegov zahtev dostavi podatke iz stava 2. ovoga člana.

Evidencija o radnicima
Član 365

(1) Evidencija o radnicima sadrži najmanje sledeće podatke:

1) ime i prezime;

2) jedinstveni matični broj građana;

3) pol;

4) dan, mesec i godinu rođenja;

5) državljanstvo;

6) opštinu, mesto i adresu prebivališta;

7) odobrenje za privremeni boravak ili za stalno nastanjenje u Republici Srbiji i dozvolu za rad, ako je radnik stranac u obavezi da je ima;

8) datum zasnivanja radnog odnosa;

9) naziv radnog mesta na kojem radnik obavlja poslove, kao i naziv radnih mesta na kojima je prethodno obavljao poslove kod poslodavca;

10) trajanje ugovora o radu;

11) zanimanje, prema klasifikaciji zanimanja, koje se zahteva za radno mesto;

12) vrstu, područje i nivo kvalifikacije koji su uslov za radno mesto kao i ispite i kurseve koji su poseban uslov za radno mesto (licence, sertifikati i slično);

13) vrstu, područje i nivo kvalifikacije koje radnik ima;

14) broj radnih sati koje radnik radi na osnovu ugovora o dopunskom radu, kao i saglasnost poslodavca kod kojeg radnik radi sa punim radnim vremenom u skladu sa članom 35. stavom 2. ovog zakona ili poslodavaca kod kojih radnik radi sa nepunim radnim vremenom u ukupnom trajanju četrdeset sati nedeljno;

15) trajanje rada u inostranstvu i država i mesto rada, u slučaju privremenog upućivanja radnika u inostranstvo od strane poslodavca;

16) trajanje privremenog upućivanja radnika na rad kod drugog poslodavca, naziv i sedište poslodavca kod koga je radnik upućen i mesto rada upućenog radnika;

17) napomenu ukoliko se radi o radnom mestu na kojem se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem i način obračuna staža;

18) mesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mestima;

19) ugovoreno nedeljno radno vreme (puno, nepuno, skraćeno);

20) vreme mirovanja radnog odnosa, neplaćenog odsustva, porodiljskog odsustva ili odsustva zbog nege deteta ili korišćenje drugih prava u skladu s posebnim zakonom;

21) disciplinske mere ili sankcije preduzete protiv radnika;

22) datum prestanka radnog odnosa;

23) razlog prestanka radnog odnosa.

(2) Pored podataka iz stav 1. ovoga člana, poslodavac je dužan da vodi i druge podatke o radnicima od kojih zavisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom:

1) staž osiguranja do početka rada kod poslodavca;

2) potvrdu o trudnoći, roditeljstvu i dojenju deteta;

3) status samohranog roditelja, usvojitelja, staratelja ili hranitelja;

4) profesionalno oboljenje, povredu na radu, i bolesti u vezi sa radom;

5) invaliditet i umanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost;

6) faktore rizika koji utiču na smanjenje ili gubitak radne sposobnosti;

7) za radnike koji rade sa nepunim radnim vremenom podatak o svakom drugom poslodavcu kod koga radnik radi sa nepunim radnim vremenom.

(3) Osim evidencije o radnicima iz stava 1. ovog člana, ako koristi njihov rad, poslodavac je dužan da vodi posebne evidencije o:

1) učenicima srednjih škola koji kod poslodavca ostvaruju praktičnu nastavu i profesionalnu praksu u skladu sa posebnim zakonom;

2) studentima koji obavljaju kod poslodavca studentsku praksu u skladu sa posebnim zakonom;

3) licima koja volontiraju kod poslodavca u skladu sa zakonom.

(4) Evidencija o licima iz stava 3. ovog člana sadrži najmanje sledeće podatke:

1) ime i prezime;

2) jedinstveni matični broj građana;

3) pol;

4) dan, mesec i godinu rođenja;

5) opštinu, mesto i adresu prebivališta;

6) naziv ugovora na osnovu kojeg lice iz stava 3. ovoga člana obavlja rad kod poslodavca i dokaz o ispunjenosti uslova za obavljanje tih poslova;

7) mesto rada;

8) datum početka rada;

9) datum prestanka rada.

(5) Poslodavac evidenciju o radnicima iz stava 1. ovog člana vodi počevši od datuma zasnivanja radnog odnosa i ažurira je i vodi do prestanka radnog odnosa i čuva je najmanje deset godina ili do pravnosnažnog okončanja radnog spora ukoliko je on pokrenut u navedenom periodu.

(6) Evidenciju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da vodi i za radnike koje mu je ustupila agencija za privremeno zapošljavanje, ako je ugovorom o ustupanju radnika preuzeo tu obvezu.

(7) Izuzetno od stava 5. ovog člana podatke iz stava 1. tačka 21) poslodavac vodi u skladu sa članom 219. ovog zakona.

(8) Poslodavac evidenciju o licima iz stava 3. ovog člana vodi počevši od datuma početka obavljanja rada lica iz stava 3. ovog člana zaključno sa datumom prestanka angažovanja tih lica kod poslodavca i čuva je najmanje pet godina.

Evidencija o radnom vremenu
Član 366

(1) Evidencija o radnom vremenu sadrži najmanje sledeće podatke:

1) ime i prezime radnika;

2) datum u mesecu;

3) početak rada;

4) završetak rada;

5) sati zastoja ili prekida u radu do kojeg je došlo krivicom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran;

6) ukupno dnevno radno vreme;

7) sati rada noću;

8) prekovremeni sati;

9) smenski rad;

10) sati rada na terenu;

11) sati pripravnosti;

12) sati dežurstva;

13) broj sati provedenih na obrazovanju, osposobljavanju i stručnom usavršavanju;

14) vreme odsustva sa rada, u okviru kojeg moraju da budu navedeni: sati korišćenja godišnjeg odmora; neradni dani i dani praznika utvrđeni posebnim zakonom; sati privremene sprečenosti za rad; sati plaćenog odsustva; sati neplaćenog odsustva; sati mirovanja; sati odsustva na zahtev radnika u toku dnevnog rasporeda radnog vremena; sati neopravdanog odsustva radnika sa rada; sati udaljenja radnika sa rada; sati provedeni u štrajku.

(2) Za radnike kojima radno vreme nije raspoređeno u jednakom trajanju i jednakom rasporedu po danima, nedeljama i mesecima, poslodavac je dužan da pored podataka iz stava 1. ovog člana vodi i podatke o satima korišćenja dnevnog i nedeljnog odmora.

(3) Evidenciju iz stava 1. ovoga člana poslodavac je dužan da vodi i za radnike koje mu je ustupila agencija za privremeno zapošljavanje.

(4) Poslodavac je dužan da evidenciju iz stava 1. ovog člana vodi za obračunski period koji je utvrđen za isplatu zarade.

(5) Evidenciju iz stava 1. ovoga člana poslodavac je dužan da vodi uredno i ažurno i da je popuni najkasnije sedmog dana od završetka obračunskog perioda koji je utvrđen za isplatu zarade.

(6) Poslodavac je dužan da evidenciju iz stava 1. ovog člana čuva najmanje pet godina, a u slučaju kada poslodavac ima saznanja da je pokrenut radni spor u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, pri čemu bi za ostvarivanje tih prava mogla biti relevantna evidencija o radnom vremenu, dužan je da je čuva do pravosnažnog okončanja tog spora.

Evidencija o zaradama
Član 367

(1) Evidencija o zaradama sadrži najmanje sledeće podatke:

1) ime i prezime radnika;

2) datum u mesecu;

3) datum isplate zarade;

4) ukupan iznos zarade;

5) iznos osnovne zarade;

6) iznos dela zarade po osnovu radnog učinka;

7) napomena o isplati garantovane zarade i osnov za isplatu garantovane zarade;

8) iznos uvećane zarade, i to:

(1) za rad na dan praznika koji je neradni dan;

(2) za rad nedeljom;

(3) za rad noću;

(4) za rad u smenama;

(5) za prekovremeni rad;

(6) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada;

(7) po osnovu doprinosa radnika poslovnom uspehu poslodavca;

(8) za terenski rad.

9) odbitak od zarade i osnov za odbitak zarade;

10) obustava dela zarade i osnov za obustavu.

(2) Pored podataka iz stava 1. ovoga člana, poslodavac je dužan da vodi i druge podatke od kojih zavisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom: troškovi za dolazak i odlazak sa rada, troškovi za vreme boravka na službenom putu, troškovi smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, troškovi za ishranu u toku rada, solidarna pomoć, otpremnina, jubilarne nagrade, regres za korišćenje godišnjeg odmor i slično.

(3) Evidenciju iz stava 1. ovoga člana poslodavac je dužan da vodi uredno i ažurno i da je popuni najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

(4) Poslodavac je dužan da evidenciju iz stava 1. ovog člana čuva najmanje pet godina, a u slučaju kada poslodavac ima saznanja da je pokrenut radni spor u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, pri čemu bi za ostvarivanje tih prava mogla biti relevantna evidencija o zaradama, dužan je da je čuva do pravosnažnog okončanja tog spora.

2. Način prikupljanja, čuvanje, korišćenje i zaštita ličnih podataka

Način prikupljanja i čuvanja podataka
Član 368

(1) Poslodavac podatke iz članova 365. – 367. ovog zakona unosi na osnovu javnih i drugih isprava, izjave radnika čiji se podaci unose u evidenciju i dokumentacije poslodavca koji vodi evidenciju.

(2) Za tačnost podataka u evidenciji odgovoran je poslodavac koji vodi evidenciju.

(3) Za tačnost podataka datih izjavom odgovorno je lice koje je dalo izjavu.

(4) Svaku promenu podataka iz članova 365. – 367. ovog zakona koju poslodavac unosi na osnovu izjave, ličnih dokumenata i isprava radnik je dužan da prijavi poslodavcu odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastanka promene.

(5) Podaci o evidencijama iz članova 365. – 367. ovog zakona mogu se voditi u pisanom ili u elektronskom obliku i uz korišćenje odgovarajućih skraćenica, pri čemu je neophodno da se navede jasno značenje svake skraćenice.

(6) Radnik ima pravo uvida u evidencije iz članova 365. – 367. ovog zakona.

(7) Radnik ima pravo prigovora na vođenu evidenciju i može tražiti da se netačni podaci isprave ili obrišu.

Način korišćenja podataka
Član 369

(1) Podaci sadržani u evidencijama u oblasti rada koriste se za ostvarivanje prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom.

(2) Podaci sadržani u evidencijama u oblasti rada mogu da se koriste za sprovođenje statističkih istraživanja, kao i za potrebe državnih organa u vođenju ekonomske i socijalne politike.

(3) Podaci sadržani u evidencijama u oblasti rada mogu da se koriste i za potrebe istraživačkih institucija, privrede, kao i pojedinaca za empirijska i naučna istraživanja i slične svrhe.

(4) O načinu davanja podataka iz stavova 2. i 3. ovog člana odlučuje poslodavac koji vodi evidenciju.

Zaštita ličnih podataka
Član 370

(1) Radnik ima pravo uvida u dokumente koji sadrže njegove lične podatke koji se čuvaju kod poslodavca i pravo da zahteva brisanje podataka za čije prikupljanje ne postoje pravni ili stvarni razlozi, kao i pravo na ispravljanje netačnih podataka.

(2) Lični podaci koji se odnose na radnika ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.

(3) Ukoliko je lične podatke iz stava 2. ovoga člana potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećem licu radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radom, poslodavac mora unapred opštim aktom utvrditi koji podaci će se u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim licima.

(4) Lične podatke radnika može da prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima samo poslodavac ili lice koje poslodavac ovlasti.

(5) Netačno evidentirani lični podaci moraju se odmah ispraviti.

(6) Lični podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

(7) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan je da imenuje lice za zaštitu podataka o ličnosti koje ima ovlašćenje da nadgleda da li se lični podaci prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim licima u skladu sa zakonom.

(8) Poslodavac, lice iz stava 7. ovoga člana ili drugo lice koje u obavljanju svojih poslova ima uvid u lične podatke radnika, te podatke mora da trajno čuva kao poverljive.

(9) Radnik poseduje i druga prava koja su vezana za zaštitu ličnih podataka, u skladu sa posebnim zakonom.

Obrazloženje:
Evidencije u oblasti rada su do sad bile regulisane Zakonom o evidencijama u oblasti rada (Službeni list SRJ, br. 46/96 i Službeni glasnik RS, br. 101/2005, 36/2009) i njime su bile uređene vrste, sadržaj i način vođenja evidencija u oblasti rada, kao i način prikupljanja, obrade, korišćenja i zaštite podataka iz tih evidencija. U odnosu na Zakon o evidencijama u oblasti rada izvršene su izmene kroz usklađivanje sa važećim propisima: Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija Republike Srbije (Službeni glasnik RS, br. 27/2018 i 6/2020*)* , Odlukom o jedinstvenom kodeksu šifara za unošenje i šifriranje podataka u evidencijama u oblasti rada (Službeni glasnik RS, br. 56/2018), Zakonom o zapošljavanju stranaca (Službeni glasnik RS, br. 128/2014, 113/2017, 50/2018 i 31/2019). Pored usklađivanja sa drugim propisima, izvršene su izmene kojima se olakšava administriranje podacima i smanjuje vreme potrebno za vođenje evidencija uvođenjem mogućnosti elektronskog vođenja evidencija i izostavljanje obaveze poslodavca o prikupljanju podataka nisu neophodni npr. trajanje zaposlenja i vrste poslova do stupanja na rad kod poslodavca; podaci o radnicima koji žele promenu posla; evidencija o korisnicima prava invalidskog osiguranja, bruto zaradama ostvarenim na teret drugih poslodavaca… Dok je u Zakonu o evidencijama u oblasti rada svrha prikupljanja podataka bila u izveštavanju drugih organizacija, u novim odredbama svrha je u ostvarivanju prava na rad i u vezi sa radom.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

XXVIII. KAZNENE ODREDBE

Član 371

Novčanom kaznom od _____ do _____ dinara kazniće se za prekršaj udruženje poslodavaca, poslodavac sa svojstvom pravnog lica, agencija, korisnik, ili sindikat, ukoliko:

1) zaključi ugovor o radu koji sadrži nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih zakonom, opštim aktom kod poslodavca, sindikalni sporazumom i sporazumom poslodavca i radnika (član 8. stav 9.);

2) ne donese pravilnik o radu iako postoje zakonski uslovi za to (član 9. stav 1.);

3) nastavi da primenjuje pravilnik o radu koji je prestao da važi (član 9. stav 5.);

4) jednostrano prestane da primenjuje kolektivni ugovor, sindikalni sporazum ili sporazum poslodavca i radnika i donese pravilnik o radu suprotno zakonskim odredbama (član 9. stav 5.);

5) utvrdi pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta više od jednog nivoa kvalifikacija za rad na određenim poslovima (član 10. stav 4.);

6) pre stupanja na rad ne upozna radnika sa propisima kojima se uređuju radni odnosi (član 11. stav 2.);

7) nije učinio dostupnim na oglasnoj tabli ili na drugi način kolektivne ugovore i druge opšte akte kojima se uređuje bilo koje pitanje u vezi sa pravima, obavezama i odgovornostima radnika i poslodavca, za sve vreme njihovog važenja (član 11. stav 3.);

8) ometa radnika da akte navedene u članu 11. stav 3. ovog zakona, ili delove tih akata, umnoži ili fotografiše, odnosno načini duplikat na drugi način koji mu odgovara (član 11. stav 4.);

9) ne oglasi slobodna radna mesta konkursom, ukoliko konkurs ne sadrži sve podatke utvrđene ovim zakonom ili sadrži diskriminatorne uslove i uslove koji nisu povezani sa prirodom posla koji se oglašava (član 12. stavovi 2. – 4.);

10) zahteva od kandidata za posao vršenje testa trudnoće ili dostavljanje potvrde o tom testu, suprotno odredbama ovog zakona (član 13. stav 4.);

11) uslovljava zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu od strane kandidata (član 13. stav 5.);

12) ne izvrši inicijalnu ili periodičnu proveru sposobnosti deteta za obavljanje poslova za koje zasniva, ili je zasnovalo radni odnos (član 15. stav 4.);

13) nakon objavljivanja javnog konkursa za popunu određenog radnog mesta ponudi kandidatu drugu vrstu ugovora o radu, u odnosu na onu koja je navedena u konkursu (član 18. stav 3.);

14) potpiše sa radnikom ugovor o radu koji ne sadrži sve elemente predviđene ovim zakonom (član 21. stav 2. i član 26. stav 2.);

15) nije podneo jedinstvenu prijavu na obavezno socijalno osiguranje u roku propisanom zakonom kojim se uređuje Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja, a najkasnije pre stupanja radnika na rad (član 22. stav 2.);

16) je zaključio ugovor o radu na određeno vreme suprotno odredbama ovog zakona (član 27. stavovi 1. – 4., 7., 8., 12. i 13.);

17) ne obavesti blagovremeno radnike koji su kod njega zaposleni na određeno vreme o upražnjenim radnim mestima za koje se zaniva radni odnos na neodređeno vreme (član 27. stav 9.);

18) ne odgovori na zahtev radnika koji kod poslodavca radi najmanje šest meseci po osnovu ugovora o radu na određeno vreme i kome je istekao period probnog rada, kojim traži zaključivanje ugovora o radu na neodređeno vreme (član 27. stav 10.);

19) agencija vrši ustupanje radnika bez ugovora o ustupanju sa korisnikom (član 37. stav 1.);

20) agencija ne dostavi korisniku ugovor o radu ustupljenog radnika, najkasnije na dan ustupanja radnika (član 37. stav 2.);

21) korisnik ne čuva kopiju ugovora o radu radnika u prostorijama ili mestu gde radnik obavlja rad (član 37. stav 2.);

22) agencija korisniku ustupi radnika sa kojim nije zaključila ugovor o radu (član 37. stav 3.);

23) korisnik angažuje ustupljenog radnika suprotno odredbama ovog zakona (član 38., član 44. stav 1.);

24) agencija i korisnik zaključe ugovor o radu ili ugovor o ustupanju kojima se zabranjuje zasnivanje radnog odnosa između korisnika i radnika nakon njegovog privremenog ustupanja od strane agencije (član 42. stav 1.);

25) korisnik zaključi ugovor o radu sa licem koje je kod njega obavljalo poslove kao ustupljeni radnik, a koje je na svoj zahtev raskinulo ugovor o radu sa agencijom pre isteka roka na koji je ugovor zaključen u roku od 60 dana od dana prestanka radnog odnosa lica sa agencijom, osim u slučajevima predviđenim ovim zakonom (član 42. stav 3.);

26) korisnik ne obezbedi iste uslove rada ustupljenom radniku koje kod korisnika ima uporedni radnik ili ne primenjuje opšti akt na jednak način, u skladu sa ovim zakonom (član 43. stavovi 1. i 4.);

27) korisnik kome je ustupljen radnik po isteku perioda ustupanja sa istim radnikom zaključi ugovor o radu na određeno vreme ili istog radnika angažuje ugovorom o ustupanju zaključenim sa drugom agencijom (član 44. stav 2.);

28) korisnik na radnom mestu za koje je bio angažovan ustupljeni radnik ili radnik sa ugovorom o radu na određeno vreme angažuje drugog ustupljenog radnika (član 44. stav 3.);

29) agencija ne izvrši obračun i isplatu zarade, naknade i drugih primanja ustupljenom radniku, u skladu sa ovim zakonom (član 45.);

30) agencija ne ispuni dužnosti prema ustupljenom radniku u skladu sa ovim zakonom (član 46.);

31) agencija od radnika koga ustupa naplatiti naknadu za njegovo ustupanje korisniku ili naknadu u slučaju da ustupljeni radnik zasnuje radni odnos kod korisnika (član 47.);

32) korisnik ne organizuje periodični zdravstveni pregled ustupljenih radnika koji rade na poslovima za čije obavljanje je potrebna posebna zdravstvena sposobnost ili ne ispunjava druge obaveze predviđene ovim zakonom (član 48. stavovi 4. i 6.);

33) agencija otkaže ugovor o radu koji je zaključila sa ustupljenim radnikom pre isteka roka na koji je zaključen u slučaju prevremenog prestanka ugovora o ustupanju radnika, ili ugovori naknadu za slučaj prevremenog prestanka važenja ugovora o radu koaj je niža od osnovne zarade koju bi radnik ostvario da je ugovor o radu trajao do isteka roka na koji je zaključen (član 50. stavovi 3. i 5.);

34) korisnik ne obavesti sindikat o broju radnika koje je angažovao preko agencije, kao i o razlozima i planiranom trajanju njihovog angažovanja, u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom (član 53. stav 6.);

35) ne obavesti ili nepotpuno obavesti radnika pre stupanja na rad pisanim putem o zabrani vršenja nasilja i uznemiravanja i pravima, obavezama i odgovornostima radnika i poslodavca u vezi sa zabranom nasilja i uznemiravanja, u skladu sa ovim zakonom (član 62. stav 3.);

36) prekrši odredbe o pravu na ograničeno radno vremene iz ovog zakona (članovi 63. – 70.);

37) prekrši odredbe o pravu na odmor u toku dnevnog rada iz ovog zakona (član 72.);

38) prekrši odredbe o pravu na dnevni odmor iz ovog zakona (član 73.);

39) prekrši odredbe o pravu na nedeljni odmor iz ovog zakona (član 74.);

40) prekrši odredbe o pravu na godišnji odmor iz ovog zakona (članovi 75. – 78.);

41) prekrši odredbe o pravu na plaćeno odsustvo iz ovog zakona (član 80.);

42) prekrši odredbe o pravu na neplaćeno odsustvo iz ovog zakona (član 81.);

43) prekrši odredbe o pravu na mirovanje radnog odnosa iz ovog zakona (član 82.);

44) prekrši odredbe o pravu na zaradu, naknadu zarade i druga primanja iz ovog zakona (članovi 84. – 93.);

45) radniku ne omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada ili ne obezbedi troškove obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja iz sopstvenih sredstava i drugih izvora, u skladu sa zakonom i opštim aktom (član 94.);

46) prekrši odredbe o pravo na obaveštavanje i savetovanje iz ovog zakona (član 95.);

47) preduzima radnje ili mere kojima se ugrožava ili uskraćuje sloboda sindikalnog udruživanja i delovanja (član 98.);

48) ne prihvata da radniku koji je član sindikata, na ime sindikalne članarine, odbije iznos od zarade na osnovu njegove pisane izjave i da taj iznos uplati na odgovarajući račun sindikata, u skladu sa ovim zakonom (član 109. stav 3.);

49) ne obaveštava sindikat blagovremeno i potpuno o pitanjima od značaja za radnopravni i socijalno-ekonomski položaj radnika, odnosno članova sindikata, u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom (član 110.);

50) poslodavac ne obezbedi sindikatu tehničko-prostorne uslove za obavljanje aktivnosti sindikata kako u okviru radnog vremena tako i van njega, prema svojim tehničko-prostornim i finansijskim mogućnostima, u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom (član 111.);

51) poslodavac ne omogući sindikatu vršenje prava na predstavljanje svog delovanja, u skladu sa ovim zakonom (član 112.);

52) poslodavac ne omogući predstavniku sindikata kod poslodavca pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije, u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom (član 114.);

53) poslodavac ili udruženje poslodavaca ne odgovori na inicijativu sindikata u roku od 15 dana od dana podnošenja inicijative, u pisanom obliku (član 132. stav 1.);

54) sindikat ne odgovori na inicijativu poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca u roku od 15 dana od dana podnošenja inicijative, u pisanom obliku (član 132. stav 2.);

55) sprečava ili ometa osnivanje radničkog saveta (član 161. stav 2.);

56) ne obezbedi materijalno-tehničke uslove za rad radničkog saveta, u skladu sa ovim zakonom (član 161.);

57) predlog za pokretanje postupka za izbor prvog radničkog saveta ne objavi na svim oglasnim mestima, ili ga objavi sa zakašnjenjem (član 165.);

58) ne osigura materijalno-tehničke uslove i ne omogući nesmetano sprovođenje izbora za radnički savet u skladu sa ovim zakonom i posebnim propisom (član 178. stav 1.);

59) ne dozvoli, odnosno ne omogući blagovremeno objavljivanje odluka i obaveštenja izbornog odbora na svojim oglasnim mestima, na zahtev izbornog odbora u skladu sa ovim zakonom (član 178. stav 2.);

60) ne izvršava obavezu obaveštavanja radničkog saveta u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom ili sindikalnim sporazumom ili sporazumom radničkog saveta i poslodavca (član 180.);

61) ne poštuje postupak saodlučivanja sa radničkim savetom prilikom donošena odluka predviđen ovim zakonom (član 182.);

62) osnuje organ koji nadzire upravljanje bez predstavnika radnika (član 188.);

62a) odbije da učestvuje u postupku mirenja pre otpočinjanja strajka, predviđenog ovim zakonom (član 198.);

63) propusti da utvrdi minimum procesa rada u skladu sa ovim zakonom (član 203.);

64) utvrdi odgovornost za štetu radnika bez sprovođenja zakonom uređenog postupka, ili uz sprovođenje postupka suprotno zakonskim odredbama (član 231.);

65) radniku privremeno udaljenog sa rada ne isplati razliku u primljenoj naknadi i osnovnoj zaradi koju bi primio, u slučajevima predviđenim ovim zakonom (član 239.);

66) ne vrati na rad radnika privremeno udaljenog sa rada u slučajevima predviđenim ovim zakonom (član 239.);

67) propusti da upozna radnika s rizicima po bezbednost i zdravlje na radnom mestu na kojem je zaposlen i da ga osposobi za rad u skladu sa zaštitnim i preventivnim merama bezbednosti i zdravlja na radu koje se primenjuju na njegovo radno mesto, mesto rada i radnu sredinu (član 240. .stav 3.);

68) ne prekine prekovremeni rad radnika iako je upoznat sa nalazom nadležnog zdravstvenog organa da bi takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje (član 241. stav 1.);

69) odbije da radnika sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, uputi na drugo radno mesto tako da prestane da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu (član 241. stav 2.);

70) propusti da opštim aktom odredi posebne zdravstvene uslove koje moraju ispunjavati radnici na radnom mestu sa povećanim rizikom (član 242. stav 2.);

71) ne primeni zakonske mere za zaštitu zaposlenog deteta (članovi 243. – 247.);

72) ne poštuje mere posebne zaštite trudnica i radnika sa porodičnim dužnostima iz ovog zakona /članovi 248. – 253.);

73) ne vrati radnika po isteku porodiljskog odsustva, odsustva povodom rođenja deteta i odsustva sa rada radi nege deteta na njegovo radno mesto ili na drugo odgovarajuće radno mesto, ili ne obezbedi da na njima radi pod jednako povoljnim uslovima i da uživa sva poboljšanja uslova rada na koja bi imao pravo da je radio za vreme trajanja odsustva (član 254. stav 12.);

74) ne vrati na rad radnika koji je proveo kraće od dvanaest meseci u radnom odnosu na određeno vreme pre početka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, a kojeg je obavezan da zadrži u radnom odnosu još najmanje šest meseci nakon povratka sa korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, odsustvo radi nege deteta ili odsustvo radi posebne nege deteta, u skladu sa ovim zakonom, i naknadi mu štetu koju je uzrokovao kršenjem svoje zakonske obaveze (član 254. stav 13.);

75) ne odgovori na zahtev radnika koji se odnosi na pravo na posebne uslove rada radi pružanja nege detetu, u skladu sa ovim zakonom (član 261. stav 3.);

76) ne obezbedi radniku – osobi sa invaliditetom i radniku iz člana 241. ovog zakona radno mesto prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom (član 262. stav 1.);

77) ne preduzme odgovarajuće mere za prilagođavanje radnog mesta radniku – osobi sa invaliditetom, u skladu sa zakonom (član 262. stav 2.);

78) radnika iz stava 1. tačke 78) i 79) ovog člana ne angažuje na drugom radnom mestu u skladu sa preostalom radnom sposobnošću radnika, ukoliko je invalidnost nastupila na radu ili u vezi sa radom (član 263. stav 5.);

79) poslodavac prethodnik poslodavca sledbenika ne obavesti potpuno i istinito o pravima i obavezama utvrđenim opštim aktom kod poslodavca i ugovorima o radu koji se prenose (član 279.);

80) poslodavac prethodnik ne obavesti o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sledbenika pisanim putem radnike čiji se ugovor o radu prenosi (član 280. stav 1.);

81) poslodavac sledbenik ne primenjuje opšti akt kod poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promene poslodavca, u skladu sa zakonom (član 281. stav 1.);

82) poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik, najmanje 15 dana pre promene poslodavca, ne obaveste o toj činjenici sindikat i radnički savet kod poslodavca, u skladu sa zakonom (član 283. stav 1.);

83) prekrši odredbe o osnovu upućivanju radnika na privremeni rad u inostranstvo (član 284.);

84) uputi na privremeni rad u inostranstvo radnika mlađeg od 18 godina života (član 285. stav 2.);

85) uputi na privremeni rad u inostranstvo radnika radi ustupanja (član 285. stav 3.);

86) prekrši odredbe o uslovima upućivanja radnika na privremeni rad u inostranstvo, uključujući i osnove za odbijanje upućivanja (član 286.);

87) prekrši odredbe o obavezama poslodavca prilikom upućivanja radnika na privremeni rad u inostranstvo (član 288.);

88) ne obezbedi radniku upućenom na privremeni rad u inostranstvo minimalne uslove rada propisane ovim zakonom (članovi 288. – 291.);

89) ne izvrši pripremu radnika za upućivanje na privremeni rad u inostranstvo (član 292.);

90) isplati radniku sva primanja na koja ima pravo po zakonu, u slučaju prestanka radnog odnosa (član 311.);

91) ne isplati radniku sva primanja na koja ima pravo po zakonu, u slučaju prestanka radnog odnosa (član 311.);

92) ne donese program rešavanja viška radnika, u skladu sa ovim zakonom (član 313.);

93) predlog programa rešavanja viška radnika ne dostavi sindikatu, radničkom savetu i republičkoj organizaciji nadležnoj za zapošljavanje, u skladu sa ovim zakonom (član 315. stav 2.);

94) ne razmotri i uzme u obzir predloge republičke organizacije nadležne za zapošljavanje i mišljenje sindikata i radničkog saveta o programu rešavanja viška radnika, i da ih obavesti o svom stavu, u skladu sa ovim zakonom (član 316. stav 3.);

95) ne isplati otpremninu pre otkaza ugovora o radu, u skladu sa ovim zakonom (član 318. stav 1.);

96) ne dostavi u pisanoj formi sa svim obaveznim elementima radniku rešenje kojim odlučuje o ostvarivanju njegovih prava, obaveza i odgovornosti (član 327.);

97) zbog pokretanja postupka zaštite dostojanstva radnika, ili učešća u tom postupku, stavi radnika u nepovoljniji položaj u pogledu ostvarivanja prava i obaveza po osnovu rada, pokrene postupak za utvrđivanje disciplinske, materijalne i druge odgovornosti radnika, otkaže ugovor o radu, odnosno donese rešenje o prestanku radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada ili proglasi radnika viškom, u skladu sa ovim zakonom (član 330.);

98) ne izrekne mere radniku koji se tereti za nasilje i uznemiravanje, u situaciji kada radniku koji smatra da je izložen nasilju i uznemiravanju prema mišljenju službe medicine rada preti neposredna opasnost po zdravlje ili život ili ako mu preti opasnost od nastanka nenaknadive štete (član 332.);

99) ne vodi evidencije u skladu sa ovim zakonom ili ih ne vodi na način propisan ovim zakonom (članovi 364. – 367.);

100) ne predoči evidencije koje je dužan da vodi u skladu sa ovim zakonom inspektoru rada, na njegov zahtev (član 364. stav 3.);

101) ne štiti lične podatke radnika u skladu sa ovim i posebnim zakonom (članovi 368. – 370.).

(2) Novčanom kaznom od _____ do _____ dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.

Obrazloženje:
U ovom članu taksativno su navedene sve situacije u kojima poslodavac krši zakon. Budući da je reč o tehničkom normiranju, nije načinjena podela na lakše i teže prekršaje koja postoji u važećem ZoR. Takođe, nisu stavljeni iznosi novčanih kazni budući da je to prevashodno odluka koja se vezuje za kaznenu politiku. Konačno, u tekstu nisu razdvojeni prekršaji prema prekršiocu (udruženje poslodavaca, poslodavac sa svojstvom pravnog lica, agencija, korisnik, ili sindikat), što bi svakako trebalo učiniti prilikom izrade zakona. Preporuka radne grupe je da se postojeći dinarski iznosi svakako moraju višestruko uvećati, naročito za prekršaje koji su sistemski, masovni i deo ustaljene prakse poslodavca (na primer, neisplaćivanje zarade svim radnicima u dužem vremenskom periodu).

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

XXIX. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Primena propisa
Član 372

(1) Postupak za otkaz ugovora o radu koji je započet, a nije okončan do dana stupanja na snagu ovog zakona, okončaće se po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

(2) Postupak za utvrđivanje viška zaposlenih koji je započet, a nije okončan do dana početka primene ovog zakona, okončaće se po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

(3) Sva prava koja su radnici stekli do dana početka primene ovog zakona, nastaviće da ostvaruju prema odredbama ovog zakona.

(4) Svi opšti akti kod poslodavca moraju se uskladiti sa ovim zakonom u roku od 12 meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

(5) Svi podzakonski akti biće doneti u roku od šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

(6) Izmene iz stavova 4. i 5. ovog člana počeće da se primenjuju od dana početka primene ovog zakona.

Prestanak važenja zakona
Član 373

(1) Danom početka primene ovog zakona, prestaju da važe:

1) Zakon o radu (Službeni glasnik RS, 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje);

2) Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima (Službeni glasnik RS, br. 50/2018);

3) Zakon o agencijskom zapošljavanju (Službeni glasnik RS, br. 86/2019);

4) Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu (Službeni glasnik RS, br. 36/2010);

5) Zakon o socijalno-ekonomskom savetu (Službeni glasnik RS, br. 125/2004);

6) Zakon o štrajku (Službeni list SRJ, br. 29/96 i Službeni glasnik RS, br. 101/2005 – dr. zakon i 103/2012 – odluka US);

7) Zakon o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti (Službeni glasnik RS, br. 91/2015 i 50/2018);

8) Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova (Službeni glasnik RS, br. 125/2004, 104/2009 i 50/2018);

9) Zakon o evidencijama u oblasti rada (Službeni list SRJ, br. 46/96 i Službeni glasnik RS, br. 101/2005, 36/2009).

(2) Danom početka primene ovog zakona, prestaju da važe svi podzakonski akti doneti na osnovu zakona navedenih u stavu 1. ovog člana.

Stupanje na snagu i primena zakona
Član 374

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije“ a počinje da se primenjuje 12 po meseci po stupanju na snagu.

Obrazloženje:
Završno poglavlje zakona obuhvata uobičajene prelazne i završne odredbe. Budući da ZoR sadrži dosta novih rešenja, predviđena je opcija da stupa na snagu u uobičajenom roku od osam dana od dana objavljivanja ali da će početi da se primenjuje tek 12 meseci po stupanju na snagu. Rok za donošenje podzakonskih akata je postavljen na šest meseci, što bi trebalo da bude adekvatan period vremena, dok

se opšti akti kod poslodavca, onako kako su definisani zakonom, mogu uskladiti do početka primene zakona – što opet ostavlja dovoljno vremena i poslodavcima i sindikatima da kroz kolektivno pregovaranje ili kroz usvajanje drugih opštih akata poslodavca, usaglase postojeće akte sa novim zakonskim rešenjima.

Usklađivanje sa pravnim tekovinama EU:
U ovim odredbama nije potrebno izvršiti posebno usklađivanje.

ZAVRŠNE NAPOMENE

Model Zakona o radu koncipiran je tako da prestane fragmentacija ZoR koja se dešava u poslednjoj deceniji i da se materija objedini u najvećem delu na jednom mestu. U tom smislu treba posmatrati i ukidanje propisa koji su naznačeni u glavi XXIX, budući da su oni uglavnom u potpunosti preuzeti tekstom modela ZoR, ili su označeni kao nepotrebni u sistemu regulisanja radnih prava.
Takođe, napomenuto je i koji propisi koji u nekom delu ili u celini regulišu radnopravnu materiju nisu za sada našli svoje mesto u objedinjenom tekstu zakona.
Oni propisi koji nisu prirodno deo materije koju reguliše ZoR nisu posebno razmatrani ali se na ovom mestu ukazuje i na njih, kao i na neke nužne izmene koje moraju pratiti usvajanje ZoR u formi i sadržaju koji je dat.

1. Zakoni koji prestaju da važe

- Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima (Službeni glasnik RS, br. 50/2018). Sezonski poslovi regulisani su radnim odnosom, privremeni i povremeni poslovi kao koncept više ne postoje i sve se može podvesti pod radni odnos na određeno vreme; ovaj zakon i njegova rešenja su inače bili anomalija u sistemu gde se država odricala radnih prava sezonskih radnika zbog toga što nije mogla (ili želela) da vrši nadzor nad njihovim poslodavcima.

- Zakon o agencijskom zapošljavanju (Službeni glasnik RS, br. 86/2019). Materija ovog zakona obuhvaćena je modelom ZoR.

- Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu (Službeni glasnik RS, br. 36/2010). Odredbe su regulisane modelom ZoR kroz novi institut „nasilja i uznemiravanja“ koji je usklađen sa K190 MOR.

- Zakon o socijalno-ekonomskom savetu (Službeni glasnik RS, br. 125/2004). Materija ovog zakona obuhvaćena je modelom ZoR.

- Zakon o štrajku (Službeni list SRJ, br. 29/96 i Službeni glasnik RS, br. 101/2005 – dr. zakon i 103/2012 – odluka US). Materija ovog zakona obuhvaćena je modelom ZoR.

- Zakon o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti (Službeni glasnik RS, br. 91/2015 i 50/2018). Materija ovog zakona obuhvaćena je modelom ZoR.

- Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova (Službeni glasnik RS, br. 125/2004, 104/2009 i 50/2018). Materija ovog zakona obuhvaćena je modelom ZoR.

- Zakon o evidencijama u oblasti rada (Službeni list SRJ, br. 46/96 i Službeni glasnik RS, br. 101/2005, 36/2009). Materija ovog zakona obuhvaćena je modelom ZoR.

2. Ostale izmene zakona kojima se operacionalizuju pojedine odredbe ZoR ili koje su važne radi zaštite radnih prava a nisu predmet regulacije ZoR

- Ukidanje volontiranja kod advokata i druge posebne forme volontiranja koje su protivne pojmu volontiranja, Zakonu o volontiranju (Službeni glasnik RS, br. 36/2010), i koje predstavljaju oblik radne eksploatacije.

- Izmena Zakona o zadrugama (Službeni glasnik RS, br. 112/2015), u delu koji se tiče studentsko-omladinskih zadruga: budući da ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova više ne postoji, mora se zameniti ugovorom o radu na određeno vreme.

- Terminološko usklađivanje u Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu (Službeni glasnik RS, br. 101/2005, 91/2015 i 113/2017 – dr. zakon).

- Izmena Zakona o javnom beležništvu (Službeni glasnik RS, br. 31/2011, 85/2012, 19/2013, 55/2014 – dr. zakon, 93/2014 – dr. zakon, 121/2014, 6/2015 i 106/2015), tako da se omogući javnim beležnicima da potvrde (solemnizuju) ispravu o broju članova sindikata (u vezi člana 120. stav 2. tačka 2) ZoR). Budući da se taksa kod javnog beležnika naplaćuje po potpisu i da bi tako nešto bilo necelishodno u ovom slučaju, potrebno je načiniti izuzetak i utvrditi simboličan iznos naknade po potvrđenoj ispravi, koja može zavisiti od broja potpisa ali se neće obračunavati po svakom potpisu kao ostale isprave ove vrste.

- Izmena Zakona o Vladi (Službeni glasnik RS, br. 55/2005, 71/2005 – ispr., 101/2007, 65/2008, 16/2011, 68/2012 – odluka US, 72/2012, 7/2014 – odluka US, 44/2014 i 30/2018 – dr. zakon) u smislu člana 153. stav 6. ZoR, kako bi se omogućilo da nijedan propis ne može biti usvojen bez mišljenja SES.

- Zakoni o obaveznom socijalnom osiguranju moraju se izmeniti tako da se konstatuje izmena postojanja pravnih osnova osiguranja (ugovor o radu kao osnovni ugovor, ukinuti su neki drugi ugovori o radi van radnog odnosa).

- U vezi člana 340. ZoR u Zakonu o izvršenju i obezbeđenju (Službeni glasnik RS, br. 106/2015, 106/2016 - autentično tumačenje, 113/2017 - autentično tumačenje i 54/2019) bi trebalo izmeniti u članu 41. stav 1, tačku 7) koja bi glasila: „7) sporazum o rešavanju spora putem posredovanja, koji ispunjava uslove određene zakonom kojim se uređuje posredovanje u rešavanju sporova i zakonom kojim se uređuju radni odnosi;“.

- U Zakonu o parničnom postupku (Službeni glasnik RS, br. 72/2011, 49/2013 – odluka US, 74/2013 – odluka US, 55/2014, 87/2018 i 18/2020) bi trebalo izmeniti član 469. tako da se dozvole sporovi male vrednosti u radnom sporu.

- Zakon o uređenju sudova (Službeni glasnik RS, br. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 – dr. zakon, 78/2011 – dr. zakon, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2015 – dr. zakon, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018 – odluka US, 87/2018 i 88/2018 – odluka US) bi trebalo izmeniti, ili doneti novi Zakon o radnim sudovima, tako da se omogući formiranje radnih sudova prvog i drugog stepena.

3. Zakoni koji ne prestaju da važe ali je važno napomenuti njihove potencijalne izmene ili eventualno buduće normiranje u ZoR

- Zakoni kojima su regulisani aspekti specijalnih uslova za zasnivanje radnog odnosa: Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (Službeni glasnik RS, br. 36/2009 i 32/2013) i Zakon o zapošljavanju stranaca (Službeni glasnik RS, br. 128/2014, 113/2017, 50/2018 i 31/2019) – reč je o specifičnim zakonima za koje je odlučeno da za sada ne budu predmet regulisanja ZoR.

- Zakon o volontiranju – volontiranje je specifičan rad koji po svojoj prirodi ne odgovara materiji koju reguliše ZoR. Ipak, zbog načina zloupotreba ovog oblika radnog angažovanja trebalo bi ukinuti mogućnosti volontiranja u posebnim zakonima, kao i razmisliti o normiranju volontiranja u posebnoj glavi ZoR.

- Tekstom modela nisu regulisani samozaposleni i samozapošljavanje iz istog razloga kao što nije regulisano ni volontiranje, reč je o materiji koja nije izvorno regulisana ZoR. Ovo će se možda ipak izmeniti u budućnosti jer je detaljnija regulativa rada samozaposlenih lica svakako potrebna, a ostavljanje na regulaciju Zakonu o privrednim društvima je očigledno nedovoljno.

- Rad u studentsko-omladinskim zadrugama – ovo je rad koji je regulisan posebnim zakonom. U ZoR je načinjena intervencija kojom se omogućava zadrugarima da budu u radnom odnosu i samim tim zaštićeni daleko kvalitetnije nego ranije. Ipak, umesto detaljnog regulisanja ove materije ZoR daleko je celishodnije obezbediti primenu Zakona o zadrugama, kao i eventualne izmene u tom zakonu kako bi se sprečila dalja radna eksploatacija zadrugara koja je suštinski sasvim suprotna idealu zadrugarstva.

- Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu – reč je o kompleksnom sistemu normi koji prirodno gravitira ZoR ali je za sada izostavljen kako bi se omogućilo kvalitetnije i detaljnije normiranje posebnim zakonom. Moguće je ipak da u nekim kasnijim verzijama i ovaj zakon bude deo materije koju reguliše ZoR.

- Zakoni koji se tiču obaveznog socijalnog osiguranja – ono nije predmet regulisanja ZoR.

- Zakoni o dualnom obrazovanju – ovo nije materija koja je predmet regulisanja ZoR pa samim tim rešenja vezana za radnopravni status lica na dualnom obrazovanju nisu posebno razmatrana ali je načelan stav radne grupe da je režim rada u dualnom obrazovanju neprihvatljiv i da se ovi zakoni moraju ukinuti.

- Zakoni koji se odnose na rad u vanrednom stanju, pre svega zakoni koji uređuju materiju radne obaveze (Zakon o odbrani – Službeni glasnik RS, br. 116/2007, 88/2009, 88/2009 – dr. zakon, 104/2009 – dr. zakon, 10/2015 i 36/2018 i Zakon o vojnoj, radnoj i materijalnoj obavezi – Službeni glasnik RS, br. 88/2009, 95/2010 i 36/2018) moraju se uskladiti sa međunarodnim standardima rada, kao i razdvojiti situacije vanrednog stanja i ratnog stanja. Postojeće odredbe pisalo je Ministarstvo odbrane, sa očiglednim nedostatkom svesti o radnopravnim standardima i prevashodnim fokusom na ratno stanje, pa su odredbe o radnoj obavezi u vanrednom stanju praktično neprimenjive ili se njihovom primenom radnici dovode u neprihvatljiv radnopravni položaj koji ne može biti objektivno opravdan vanrednim okolnostima.