

# ZAKON

## O IZMENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

### Član 1.

U Zakonu o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13), u članu 2. dodaje se novi stav 3. koji glasi:

„Odredbe ovog zakona primenjuju se i na zaposlene kod poslodavaca u oblasti saobraćaja, ako posebnim propisom nije drukčije određeno.”

Dosadašnji stav 3. postaje stav 4.

### Član 2.

U članu 3. stav 3. reč: „volji” zamenjuje se rečju: „veri”.

Posle stava 3. dodaju se novi st. 4. i 5. koji glase:

„U slučaju iz stava 2. tačka 3) ovog člana, poslodavac je dužan da pravilnik o radu dostavi reprezentativnom sindikatu u roku od sedam dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Poslodavac koji ne prihvati inicijativu reprezentativnog sindikata za pristupanje pregovorima za zaključenje kolektivnog ugovora, ne može pravilnikom o radu da uredi prava i obaveze iz radnog odnosa.”

Dosadašnji stav 4. koji postaje stav 6. menja se i glasi:

„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.”

Posle stava 6. dodaje se stav 7. koji glasi:

„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.”

Dosadašnji stav 5. postaje stav 8.

### Član 3.

U članu 12. stav 1. reči: „zaštitu života i zdravlja na radu” zamenjuju se rečima: „zdravlje na radu”, posle reči „integriteta” dodaju se zapeta i reči: „dostojanstvo ličnosti”, a posle reči: „opštim aktom” dodaju se zapeta i reči: „odnosno ugovorom o radu”.

U stavu 4. reči: „zaposleni invalid” zamenjuju se rečima: „zaposlena osoba sa invaliditetom”, a na kraju stava dodaju se zapeta i reči: „u skladu sa zakonom”.

### Član 4.

U članu 22. stav 2. reči: „invalidnih lica” zamenjuju se rečima: „osoba sa invaliditetom”.

### Član 5.

U članu 23. posle reči: „štete” dodaju se reči: „od poslodavca”.

Dodaje se stav 2. koji glasi:

„Ako je u toku postupka tužilac učinio verovatnim da je izvršena diskriminacija u smislu ovog zakona, teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja diskriminaciju je na tuženom.”

#### **Član 6.**

U članu 24. st. 2. i 3. menjaju se i glase:

„Pravilnikom se utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, a može da se utvrdi i broj izvršilaca.

Za rad na određenim poslovima, izuzetno, mogu da se utvrde najviše dva uzastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja u skladu sa zakonom.”

Posle stava 3. dodaje se novi stav 4. koji glasi:

„Pravilnik donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.”

U dosadašnjem stavu 4. koji postaje stav 5. reč: „pet” zamenjuje se brojem: „10”.

#### **Član 7.**

U članu 28. reči: „Invalidna lica zasnivaju” zamenjuju se rečima: „Osoba sa invaliditetom zasniva”.

#### **Član 8.**

U članu 30. st. 3. i 4. menjaju se i glase:

„Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac.

Ugovor o radu zaključuje se u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a dva zadržava poslodavac.”

Posle stava 4. dodaje se stav 5. koji glasi:

„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.”

#### **Član 9.**

Član 33. menja se i glasi:

„Član 33.

Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sedište poslodavca;
- 2) lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- 3) vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;
- 4) naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- 5) mesto rada;
- 6) vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);

- 7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov 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 zaposlenog;
- 12) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- 13) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

Ugovor o radu ne mora da sadrži elemente iz stava 1. tač. 11–13) ovog člana ako su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta.”

#### **Član 10.**

Član 35. menja se i glasi:

„Član 35.

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 zaposleni ili radno angažovano lice radi.”

#### **Član 11.**

U članu 36. stav 1. menja se i glasi:

„Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih ugovorom o radu.”

Stav 3. menja se i glasi:

„Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, poslodavac ili zaposleni može da otkáže ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.”

#### **Član 12.**

Član 37. menja se i glasi:

„Član 37.

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

- 1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
- 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
- 3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
- 4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
- 5) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1–3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.”

### **Član 13.**

U članu 38. stav 1. reči: „za koje su propisani posebni uslovi rada” zamenjuju se rečima: „sa povećanim rizikom, utvrđenim u skladu sa zakonom”.

U stavu 2. na kraju stava dodaju se zapeta i reči: „u skladu sa zakonom”.

### **Član 14.**

Član 40. menja se i glasi:

#### **„Član 40.**

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbedi iste uslove rada kao i zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima.

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavesti zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, na način i u rokovima utvrđenim opštim aktom.

Poslodavac je dužan da razmotri zahtev zaposlenog sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vreme, kao i zaposlenog sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vreme.

Kolektivnim ugovorom uređuje se saradnja i informisanje sindikata o poslovima sa nepunim radnim vremenom.”

#### **Član 15.**

Član 42. menja se i glasi:

#### **„Član 42.**

Radni odnos može da se zasnue za obavljanje poslova van prostorija poslodavca.

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.

Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored odredaba iz člana 33. ovog zakona, sadrži i:

- 1) trajanje radnog vremena prema normativima rada;
- 2) način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog;
- 3) sredstva za rad za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;
- 4) korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu;
- 5) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
- 6) druga prava i obaveze.

Osnovna zarada zaposlenog iz stava 1. ovog člana ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca.

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, ako drukčije nije određeno opštim aktom ili ugovorom o radu.

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 zaposlenom onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom i opštim aktom.”

#### **Član 16.**

Član 43. briše se.

#### **Član 17.**

U članu 45. posle stava 6. dodaje se stav 7. koji glasi:

„Ugovor iz stava 1. ovog člana ne može da se zaključi sa supružnikom, 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.”

#### **Član 18.**

Član 46. briše se.

### **Član 19.**

U članu 48. stav 1. posle reči: „direktor” dodaju se zapeta i reči: „odnosno drugi zakonski zastupnik poslodavca (u daljem tekstu: direktor)”.

U stavu 5. reči: „koja ima karakter zarade” brišu se.

Stav 6. menja se i glasi:

„Ugovor iz st. 2. i 4. ovog člana sa direktorom zaključuje u ime poslodavca nadležni organ utvrđen zakonom ili opštim aktom poslodavca.”

### **Član 20.**

Naziv odeljka 1. iznad člana 50. i član 50. menjaju se i glase:

„1. Pojam radnog vremena

#### **Član 50.**

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogu poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Zaposleni i poslodavac mogu se sporazumeti da jedan period radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena zaposleni poslove obavlja od kuće.

Radnim vremenom ne smatra se vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.

Vreme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom.”

### **Član 21.**

Naziv odeljka 2. iznad člana 51. i član 51. menjaju se i glase:

„2. Puno i nepuno radno vreme

#### **Član 51.**

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

Opštim aktom može da se utvrdi da puno radno vreme bude kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Zaposleni iz stava 2. ovog člana ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Nepuno radno vreme, u smislu ovog zakona, jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena.”

### **Član 22.**

U članu 53. stav 2. zapeta se zamenjuje tačkom, a reči do kraja stava brišu se.

Posle stava 2. dodaju se st. 3. i 4. koji glase:

„Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa članom 52. ovog zakona ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, ako zakonom nije drukčije određeno.”

### **Član 23.**

U članu 55. stav 1. posle reči: „traje” dodaju se zapeta i reči: „po pravilu,”.

Posle stava 3. dodaju se st. 4. i 5. koji glase:

„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.

Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).”

### **Član 24.**

Član 56. menja se i glasi:

#### **„Član 56.**

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Izuzetno poslodavac može da obavesti zaposlene 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.

Kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama ili to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou.

U slučaju iz stava 3. ovog člana, zaposleni može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad.”

### **Član 25.**

U članu 57. stav 2. reč: „punog” zamenjuje se rečju: „ugovorenog”, a posle reči: „vremena” dodaje se reč: „zaposlenog”.

Posle stava 2. dodaju se novi st. 3. i 4. koji glase:

„Kolektivnim ugovorom 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.

Zaposlenom koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u st. 2. i 3. ovog člana časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.”

Dosadašnji stav 3. postaje stav 5.

### **Član 26.**

Član 59. briše se.

## **Član 27.**

Član 61. menja se i glasi:

„Član 61.

Zaposleni 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.”

## **Član 28.**

U članu 63. dodaju se novi st. 1. i 2. koji glase:

„Rad u smenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja.

Zaposleni koji radi u smenama je zaposleni koji kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama u toku meseca posao obavlja u različitim smenama najmanje trećinu svog radnog vremena.”

U dosadašnjem stavu 1. koji postaje stav 3. posle reči: „smenama” dodaju se reči: „koje uključuju noćni rad”.

Dosadašnji stav 2. postaje stav 4.

## **Član 29.**

U članu 64. stav 1. reči: „puno radno vreme” zamenjuju se rečima: „najmanje šest časova dnevno”.

U stavu 3. reči: „punog radnog vremena, a najmanje” brišu se.

## **Član 30.**

U članu 66. reči: „između dva uzastopna radna dana” brišu se, a posle reči: „neprekidno” dodaju se reči: „u okviru 24 časa”.

Dodaje se stav 2. koji glasi:

„Zaposleni koji radi u smislu člana 57. ovog zakona ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova.”

## **Član 31.**

U članu 67. stav 1. na kraju stava briše se tačka i dodaju reči: „kojem se dodaje vreme odmora iz člana 66. ovog zakona, ako zakonom nije drukčije određeno.”

Dodaje se novi stav 4. koji glasi:

„Izuzetno od stava 1. ovog člana, zaposleni 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.”

Dosadašnji stav 4. postaje stav 5.



### **Član 32.**

U članu 68. stav 2. menja se i glasi:

„Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.”

U stavu 4. na kraju stava dodaju se reči: „ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.”

### **Član 33.**

Naziv pododeljka 3) iznad člana 71. i član 71. brišu se.

### **Član 34.**

Član 72. menja se i glasi:

„Član 72.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 69. ovog zakona (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.”

### **Član 35.**

Član 73. menja se i glasi:

„Član 73.

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

Ako zaposleni 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.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta – ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.”

### **Član 36.**

Naziv pododeljka 6) iznad člana 74. i član 74. brišu se.

### **Član 37.**

U članu 75. stav 3. menja se i glasi:

„Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.”

Posle stava 4. dodaju se st. 5. i 6. koji glase:

„U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca, poslodavac može da donese rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi zaposlene i organizacione delove u kojima rade i da isto

istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno zaposlenima.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.”

### **Član 38.**

Naziv pododeljka 8) iznad člana 76. i član 76. menjaju se i glase:

„8) Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor

### **Član 76.**

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete.”

### **Član 39.**

U članu 77. stav 1. reč: „sedam” zamenjuje se rečju: „pet”.

U stavu 3. tačka 2) posle reči: „dva” dodaje se reč: „uzastopna”.

U stavu 4. posle reči: „usvojenik” zapeta se briše, a reči do kraja stava zamenjuju se rečima: „i staratelj”.

Posle stava 4. dodaje se novi stav 5. koji glasi:

„Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo iz st. 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 zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.”

U dosadašnjem stavu 5. koji postaje stav 6. reči: „pet radnih dana,” zamenjuju se rečima: „trajanja utvrđenog”, a na kraju stava dodaju se zapeta i reči: „odnosno širi krug lica iz stava 4. ovog člana”.

### **Član 40.**

U članu 89. reč: „žena” briše se, a posle reči: „trudnoće” dodaju se reči: „i zaposlena koja doji dete”.

Dodaje se stav 2. koji glasi:

„Poslodavac je dužan da zaposlenoj iz stava 1. ovog člana obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo.”

### **Član 41.**

U članu 90. reč: „žena” i reči: „prve 32 nedelje” brišu se, a posle reči: „trudnoće” dodaju se reči: „i zaposlena koja doji dete”.

Stav 2. menja se i glasi:

„Zaposlena 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.”

#### **Član 42.**

U članu 98. st. 1. i 2. reč: „skraćenim” zamenjuje se rečju: „nepunim”.

#### **Član 43.**

Naziv odeljka 7. iznad člana 101. i član 101. menjaju se i glase:

„7. Zaštita osoba sa invaliditetom i zaposlenog sa zdravstvenim smetnjama

#### **Član 101.**

„Zaposlenom – osobi sa invaliditetom i zaposlenom iz člana 81. stav 2. ovog zakona poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.”

#### **Član 44.**

U članu 102. dodaje se stav 2. koji glasi:

„Ako poslodavac ne može zaposlenom da obezbedi odgovarajući posao u smislu člana 101. ovog zakona, zaposleni se smatra viškom u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona.”

#### **Član 45.**

U članu 104. stav 3. menja se i glasi:

„Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.”

#### **Član 46.**

U članu 105. stav 3. reči: „naknada troškova zaposlenog u vezi sa radom iz člana 118. tač. 1)–4) i drugih primanja iz člana 119. i člana 120. tačka 1) ovog zakona” zamenjuju se rečima: „primanja iz člana 14, člana 42. stav 3. tač. 4) i 5), člana 118. tač. 1) – 4), člana 119, člana 120. tačka 1) i člana 158. ovog zakona”.

#### **Član 47.**

U članu 108. stav 1. tačka 2) reči: „i rad u smenama” brišu se.

U tački 4) posle reči: „odnosu” dodaju se reči: „kod poslodavca (u daljem tekstu: minuli rad) – najmanje”.

Dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Pri obračunu minulog rada računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.”

Dosadašnji st. 2. do 4. postaju st. 3. do 5.

#### **Član 48.**

Član 111. menja se i glasi:

### „Član 111.

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu.

Minimalna zarada određuje se na osnovu minimalne cene rada utvrđene u skladu sa ovim zakonom, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade.

Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrđuju se razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade.

Po isteku roka od šest meseci od donošenja odluke o uvođenju minimalne zarade poslodavac je dužan da obavesti reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade.

Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu isplati zaposlenom u visini koja se određuje na osnovu odluke o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata.

Zaposleni koji prima minimalnu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu iz člana 108. ovog zakona, na naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom u skladu sa zakonom.

Osnovica za obračun uvećane zarade iz stava 6. ovog člana je minimalna zarada zaposlenog.”

### Član 49.

U članu 112. stav 1. reč: „zarada” zamenjuje se rečima: „cena rada”.

U stavu 2. broj: „10” zamenjuje se brojem: „15”, reč: „zarade” zamenjuje se rečima: „cene rada”, a na kraju stava dodaju se reči: „u narednom roku od 15 dana”.

Stav 3. menja se i glasi:

„Pri utvrđivanju minimalne cene rada polazi se naročito od: egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice izraženih kroz vrednost minimalne potrošačke korpe, kretanja stope zaposlenosti na tržištu rada, stope rasta bruto domaćeg proizvoda, kretanja potrošačkih cena, kretanja produktivnosti i kretanja prosečne zarade u Republici.”

Posle stava 3. dodaju se novi st. 4. i 5. koji glase:

„Odluka o utvrđivanju minimalne cene rada sadrži obrazloženje koje odražava sve elemente iz stava 3. ovog člana.

Ako dođe do značajne promene nekog od elemenata iz stava 3. ovog člana, Socijalno–ekonomski savet je obavezan da razmotri obrazloženu inicijativu jednog od učesnika Socijalno – ekonomskog saveta za otpočinjanje pregovora za utvrđivanje nove minimalne cene rada.”

Dosadašnji stav 4. koji postaje stav 6. menja se i glasi:

„Minimalna cena rada utvrđuje se po radnom času bez poreza i doprinosa, za kalendarsku godinu, najkasnije do 15. septembra tekuće godine, a primenjuje se od 1. januara naredne godine.”

Posle stava 6. dodaje se stav 7. koji glasi:

„Minimalna cena rada ne može se utvrditi u nižem iznosu od minimalne cene rada utvrđene za prethodnu godinu.”

#### **Član 50.**

U članu 113. reč: „zarade” zamenjuje se rečima: „cene rada”.

#### **Član 51.**

U čl. 114–116. reči: „prethodna tri meseca” zamenjuju se rečima: „prethodnih 12 meseci”.

#### **Član 52.**

U članu 118. na kraju tačke 1) dodaju se zapeta i reči: „ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz”.

U tački 3) posle reči: „inostranstvu” zapeta i reči do kraja tačke brišu se.

U tački 5) posle reči „rada” dodaju se zapeta i reči: „ako poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način”.

Dodaju se st. 2. i 3. koji glase:

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

Promena mesta stanovanja zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je poslodavac dužan da naknadi zaposlenom u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti poslodavca.”

#### **Član 53.**

U članu 119. stav 1. tačka 1) reč: „tri” zamenjuje se rečju: „dve”.

#### **Član 54.**

U članu 121. posle stava 4. dodaju se st. 5–8. koji glase:

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

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

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

Sadržaj obračuna iz st. 1. i 2. ovog člana propisuje ministar”

#### **Član 55.**

U članu 122. st. 3. i 4. brišu se.

Dosadašnji stav 5. koji postaje stav 3. menja se i glasi:

„Evidenciju potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje ili drugo lice koje ono ovlasti.”

#### **Član 56.**

U članu 124. stav 1. reč: „pokrenut” zamenjuje se rečju: „otvoren”, a reči: „koji je bio u radnom odnosu na dan pokretanja stečajnog postupka i lice koje je bilo u radnom odnosu u periodu za koji se ostvaruju prava utvrđena ovim zakonom” zamenjuju se rečima: „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”.

Posle stava 3. dodaju se st. 4. i 5. koji glase:

„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.

Pravo na isplatu potraživanja iz stava 1. ovog člana nema zaposleni ako je doneto rešenje o potvrđivanju usvajanja plana reorganizacije poslodavca nad kojim je otvoren stečaj, u skladu sa zakonom.”

#### **Član 57.**

U članu 125. stav 1. tač. 1–4) reč: „pokretanja” zamenjuje se rečju: „otvaranja”, a reč: „pokrenut” zamenjuje se rečju: „otvoren”.

#### **Član 58.**

U članu 126. stav 2. posle reči: „visini” dodaju se reči: „utvrđenoj odlukom stečajnog suda, a najviše u visini”.

U stavu 3. reč: „tri” zamenjuje se rečju: „dve”, a reči: „privredi Republike.” zamenjuju se rečima: „Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.”

#### **Član 59.**

U članu 136. reči: „državnim organima” zamenjuju se rečima: „javnim službama”.

#### **Član 60.**

U članu 139. stav 2. broj: „15” zamenjuje se brojem: „45”, a reč: „pravnosnažne” briše se.

#### **Član 61.**

Član 143. menja se i glasi:

„Član 143.

Zahtev za ostvarivanje prava pred Fondom može podneti samo lice kome navedeno pravo pripada, lično ili preko punomoćnika.

Ako u toku postupka ostvarivanja prava pred Fondom nastupi smrt stranke, pravo na nastavak postupka ima naslednik stranke u skladu sa zakonom.”

#### **Član 62.**

Član 144. menja se i glasi:

„Član 144.

Ako je potraživanje iz člana 125. ovog zakona isplaćeno u potpunosti ili delimično u skladu sa propisima kojima je uređen stečajni postupak pre izvršenja rešenja iz člana 142. ovog zakona, Fond će po službenoj dužnosti poništiti rešenje i doneti odluku o zahtevu u skladu sa novim činjeničnim stanjem.

Na postupak pred Fondom koji nije posebno uređen ovim zakonom, primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona kojim se uređuje upravni postupak.”

### **Član 63.**

Član 152. briše se.

### **Član 64.**

U članu 155. stav 3. menja se i glasi:

„Program u ime i za račun poslodavca donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.”

### **Član 65.**

Član 158. menja se i glasi:

„Član 158.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona, zaposlenom isplati otpremninu u skladu sa ovim članom.

Visina otpremnine iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom ili ugovorom o radu, s tim što ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca u smislu člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Promena vlasništva nad kapitalom ne smatra se promenom poslodavca u smislu ostvarivanja prava na otpremninu u skladu sa ovim članom.

Opštim aktom ili ugovorom o radu ne može da se utvrdi duži period za isplatu otpremnine od perioda utvrđenog u st. 2. i 3. ovog člana.

Zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca.”

### **Član 66.**

Član 165. menja se i glasi:

„Član 165.

Zaposleni 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;

2) ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu;

3) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline ili je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre isteka roka iz člana 180. stav 1. ovog zakona.”

### **Član 67.**

U članu 167. posle reči: „radu” dodaju se reči: „ili izrekne drugu meru u skladu sa ovim zakonom”, a reči: „tač. 2) – 4)” zamenjuju se rečima: „st. 2. i 3.”

Dodaje se stav 2. koji glasi:

„Ako je protiv zaposlenog započeto krivično gonjenje zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, udaljenje može da traje do pravnosnažnog okončanja tog krivičnog postupka.”

#### **Član 68.**

U članu 169. tačka 2) menja se i glasi:

„2) ako se ne utvrdi odgovornost zaposlenog za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline iz člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona.”

#### **Član 69.**

Član 170. briše se.

#### **Član 70.**

U članu 171. stav 1. tačka 5) menja se i glasi:

„5) radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa članom 33. stav 1. tačka 11) ovog zakona;”

U tački 6) posle reči: „utvrđenim” dodaje se reč: „zakonom,”

#### **Član 71.**

Član 172. menja se i glasi:

„Član 172.

Uz aneks ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora) poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži: razloge za ponuđeni aneks ugovora, rok u kome zaposleni treba da se izjasni koji ne može biti kraći od osam radnih dana i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora.

Ako zaposleni potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa.

Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu u smislu člana 179. stav 5. tačka 2) ovog zakona, osporava zakonitost aneksa ugovora.

Smatra se da je zaposleni odbio ponudu aneksa ugovora ako ne potpiše aneks ugovora u roku iz stava 1. ovog člana.”

#### **Član 72.**

Posle člana 172 dodaje se član 172a koji glasi:

„Član 172a

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora u smislu člana 172. ovog zakona, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

U slučaju premeštaja iz stava 1. ovog člana zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za zaposlenog.

Odredbe člana 172. ovog zakona ne primenjuju se i u slučaju zaključivanja aneksa ugovora na inicijativu zaposlenog.



Izmena ličnih podataka o zaposlenom 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 u smislu člana 172. ovog zakona.

Ugovor o radu sa aneksima koji su sastavni deo tog ugovora mogu da se zamene prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni.”

### **Član 73.**

U članu 174. stav 5. briše se.

Dosadašnji stav 6. postaje stav 5.

### **Član 74.**

U članu 178. stav 2. posle reči: „odnosa” dodaju se reči: „(otkazni rok)”.

Stav 3. menja se i glasi:

„Opštim aktom ili ugovorom o radu može da se utvrdi duži otkazni rok ali ne duži od 30 dana.”

### **Član 75.**

Iznad člana 179. dodaje se naziv pododeljka 1) koji glasi: „1) Razlozi za otkaz”, a član 179. menja se i glasi:

#### **„Član 179.**

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog 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 iz člana 79. ovog zakona, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100. ovog zakona.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- 1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- 4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
- 5) ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom radu.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

- 1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;

2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. ovog zakona;

3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;

4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;

5) ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;

6) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;

7) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;

8) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tač. 3) i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim aktom. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

Zaposlenom 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 171. stav 1. tač. 1) – 5) ovog zakona.”

## **Član 76.**

Posle člana 179. dodaju se naziv pododeljka 2) i član 179a koji glase:

„2) Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza

### **Član 179a**

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;

2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;

3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. ovog

zakona, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.”

#### **Član 77.**

Iznad člana 180. dodaje se naziv pododeljka 3) koji glasi: „3) Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere”, a član 180. menja se i glasi:

#### **„Član 180.**

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

U upozorenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.”

#### **Član 78.**

Posle člana 180. dodaje se član 180a koji glasi:

#### **„Član 180a**

Poslodavac može zaposlenom iz člana 179. stav 1. tačka 1) ovog zakona da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 179a ovog zakona, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni nastavi da izvršava poslove na nezadovoljavajući način nakon protoka ostavljenog roka.”

#### **Član 79.**

Član 181. menja se i glasi:

#### **„Član 181.**

Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u roku iz člana 180. ovog zakona.

Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.”

#### **Član 80.**

U članu 182. stav 1. reči: „tačka 9)” zamenjuju se rečima: „stav 5. tačka 1)”, reči: „šest meseci” zamenjuju se rečima: „tri meseca”, a na kraju stava dodaju se zapeta i reči: „osim u slučaju iz člana 102. stav 2. ovog zakona”.

#### **Član 81.**

Član 184. menja se i glasi:

#### **„Član 184.**

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 1) i st. 2. i 3. ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 2) ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.”

#### **Član 82.**

U članu 187. na kraju stava 1. dodaju se zapeta i reči: „osim ako su se stekli uslovi iz člana 179. st. 1–3 ovog zakona.”

U stavu 3. reči: „otkaza ugovora o radu” zamenjuju se rečima: „donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu”, a reči: „prijema otkaza” zamenjuju se rečima: „prestanka radnog odnosa”.

#### **Član 83.**

Član 188. menja se i glasi:

„Član 188.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj zaposlenog nije posledica statusa ili aktivnosti iz stava 1. ovog člana je na poslodavcu.”

#### **Član 84.**

U članu 189. stav 1. menja se i glasi:

„Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 179. stav 1. tačka 1) ovog zakona, ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje opštim aktom ili ugovorom o radu, u zavisnosti od staža osiguranja, a koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana.”

Stav 4. briše se.

#### **Član 85.**

Posle člana 189. dodaje se član 189a koji glasi:

„Član 189a

Zaposleni kome je radni odnos prestao ima pravo da od poslodavca zahteva potvrdu koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je radio.

Na zahtev zaposlenog poslodavac može dati i ocenu njegovog ponašanja i rezultata rada u potvrdi iz stava 1. ovog člana ili u posebnoj potvrdi.”

#### **Član 86.**

Naziv odeljka 8. iznad člana 191. i član 191. menjaju se i glase:

„8. Pravne posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa

Član 191.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, na zahtev zaposlenog, odlučiće da se zaposleni vrati na rad, da mu

se isplati naknada štete i uplate pripadajući doprinosi za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio.

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.

Naknada štete iz stava 1. ovog člana isplaćuje se zaposlenom u visini izgubljene zarade, koja je umanjena za iznos poreza i doprinosa koji se obračunavaju po osnovu zarade u skladu sa zakonom.

Porez i doprinos za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio obračunava se i plaća na utvrđeni mesečni iznos izgubljene zarade iz stava 2. ovog člana.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, a zaposleni ne zahteva da se vrati na rad, sud će, na zahtev zaposlenog, obavezati poslodavca da zaposlenom isplati naknadu štete u iznosu od najviše 18 zarada zaposlenog, u zavisnosti od vremena provedenog u radnom odnosu kod poslodavca, godina života zaposlenog i broja izdržavanih članova porodice.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, ali u toku postupka poslodavac dokaže da postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obe strane u sporu, nije moguć, sud će odbiti zahtev zaposlenog da se vrati na rad i dosudiće mu naknadu štete u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog u skladu sa stavom 5. ovog člana.

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 zaposlenog za vraćanje na rad, a na ime naknade štete dosudiće zaposlenom iznos do šest zarada zaposlenog.

Pod zaradom iz st. 5. i 7. ovog člana smatra se zarada koju je zaposleni ostvario u mesecu koji prethodi mesecu u kome mu je prestao radni odnos.

Naknada iz st. 1, 5, 6. i 7. ovog člana umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa.”

#### **Član 87.**

U članu 192. stav 1. menja se i glasi:

„O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje:

- 1) u pravnom licu – nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koje oni ovlaste;
- 2) kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica – preduzetnik ili lice koje on ovlasti.”

#### **Član 88.**

U članu 195. stav 2. broj: „90” zamenjuje se brojem: „60”.

Stav 3. briše se.

#### **Član 89.**

U članu 198. reči: „i koje nije starije od 30 godina” zamenjuju se rečima: „u skladu sa propisima o zadrugama”.

#### **Član 90.**

Naziv pododeljka 3) iznad člana 200. i član 200. brišu se.

#### **Član 91.**

Član 201. menja se i glasi:

„Ugovor o stručnom osposobljavanju može da se zaključi, radi obavljanja pripravnčkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci.

Ugovor o stručnom usavršavanju 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.

Poslodavac može licu na stručnom osposobljavanju ili usavršavanju da obezbedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Novčana naknada iz stava 3. ovog člana ne smatra se zaradom u smislu ovog zakona.

Ugovor iz st. 1. i 2. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.”

#### **Član 92.**

Naziv odeljka 2. iznad člana 203. i član 203. brišu se.

#### **Član 93.**

U članu 210. stav 1. posle reči: „sindikatu” dodaju se reči: „koji okuplja zaposlene kod poslodavca”, a posle reči: „uslove” reč: „i” zamenjuje se rečima: „u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima, kao i da mu omogućiti”.

#### **Član 94.**

U članu 211. stav 1. menja se i glasi:

„Kolektivnim ugovorom ili sporazumom između poslodavca i sindikata kod poslodavca, može se utvrditi pravo na plaćeno odsustvo predstavniku sindikata, radi obavljanja sindikalne funkcije, srazmerno broju članova sindikata.”

U stavu 2. reči: „ovlašćeni predstavnik sindikata” zamenjuju se rečima: „lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje reprezentativnog sindikata kod poslodavca”.

Stav 3. briše se.

#### **Član 95.**

U članu 214. stav 1. reči: „najmanje u visini osnovne zarade” zamenjuju se rečima: „koja ne može biti veća od njegove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci”.

#### **Član 96.**

U članu 229. dodaju se st. 5–7. koji glase:

„Odbor može raditi i usvajati predlog ako je na sednici prisutno najmanje dve trećine ukupnog broja članova Odbora.

Odbor usvaja predlog većinom glasova od ukupnog broja članova Odbora.

Ako Odbor ne dostavi odgovarajući predlog u odgovarajućem roku, a najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva, ministar može da odluči o zahtevu i bez predloga Odbora.”

#### **Član 97.**

U članu 246. dodaju se novi st. 2. i 3. koji glase:

„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.

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.”

Dosadašnji stav 2. postaje stav 4.

Dosadašnji stav 3. briše se.

#### **Član 98.**

U članu 247. posle reči: „preduzeća” dodaju se zapeta i reči: „društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće”, a reč: „direktor” zamenjuje se rečima: „lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca”.

#### **Član 99.**

U čl. 248. i 250. reči: „direktor, odnosno preduzetnik” zamenjuju se rečima: „lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca”.

#### **Član 100.**

Posle člana 256. dodaje se član 256a koji glasi:

##### **„Član 256a**

Kolektivnom ugovoru može naknadno pristupiti poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca koje nije potpisnik kolektivnog ugovora, odnosno nije član udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora.

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 zaposlene od dana određenog u odluci.

O odluci iz stava 1. ovog člana, poslodavac odnosno udruženje poslodavaca obaveštava potpisnike kolektivnog ugovora i organ koji vrši registraciju kolektivnog ugovora.

Odluka o pristupanju kolektivnom ugovoru prestaje da važi prestankom važenja kolektivnog ugovora ili ranije, odlukom nadležnog organa poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca.”

#### **Član 101.**

Član 257. menja se i glasi:

### „Član 257.

Vlada može da odluči da se kolektivni ugovor ili pojedine njegove odredbe primenjuju i na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora.

Odluku iz stava 1. ovog člana vlada može doneti radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Republici, u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada koji predstavljaju minimum prava zaposlenih, odnosno da bi se ublažile razlike u zaradama u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti koje bitno utiču na socijalni i ekonomski položaj zaposlenih što ima za posledicu neloyalnu konkurenciju, pod uslovom da kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje obavezuje poslodavce koji zapošljavaju više od 50% zaposlenih u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti.

Odluku iz stava 2. ovog člana Vlada donosi na zahtev jednog od učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora čije se dejstvo proširuje, na obrazloženi predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor, a po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta.

Uz zahtev za proširenje dejstva kolektivnog ugovora, podnosilac je dužan da dostavi dokaz o ispunjenosti uslova iz stava 2. ovog člana.

Poslodavci koje obavezuje kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje i broj njihovih zaposlenih, utvrđuje se na osnovu podatka organa koji vodi registar kolektivnih ugovora, odnosno drugog nadležnog organa u skladu sa zakonom.”

### Član 102.

U čl. 258. i 260. reč: „ministar” zamenjuje se rečju: „Vlada”.

### Član 103.

U članu 259. reči: „ministar donosi” zamenjuju se rečima: „Vlada donosi na predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor i”

### Član 104.

Posle člana 268. dodaju se čl. 268a i 268b koji glase:

#### „Član 268a

U postupku inspekcijuskog 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, zaposlenih i drugih lica koja se zateknu na radu kod poslodavca;
- 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.

#### Član 268b

Poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca i zaposleni dužni su da inspektoru omoguće vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad i da mu obezbede podatke potrebne za vršenje inspekcijuskog nadzora, u skladu sa zakonom.”



### **Član 105.**

U članu 269. stav 1. posle reči: „zakona” dodaju se zapeta i reči: „podzakonskog akta”.

Posle stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Inspektor rada je ovlašćen da rešenjem naloži poslodavcu da sa zaposlenim koji je zasnovao radni odnos u smislu člana 32. stav 2. ovog zakona, zaključi ugovor o radu u pisanom obliku.”

Dosadašnji stav 2. postaje stav 3.

### **Član 106.**

U članu 271. stav 1. reč: „poveo” zamenjuje se rečju: „pokrenuo”.

Dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Inspektor rada će odbiti zahtev iz stava 1. ovog člana ako nađe da pravo zaposlenog nije očigledno povređeno.”

U dosadašnjem stavu 2. koji postaje stav 3. reči: „stava 1.” zamenjuju se rečima: „st. 1. i 2.”, a broj: „30” zamenjuje se brojem: „15”.

U dosadašnjem stavu 3. koji postaje stav 4. reči: „o odlaganju izvršenja rešenja poslodavaca o otkazu ugovora o radu” zamenjuju se rečima: „iz st. 1. i 2. ovog člana”, a broj: „15” zamenjuje se brojem: „30”.

### **Član 107.**

U članu 272. stav 3. broj: „15” zamenjuje se brojem: „30”.

U stavu 4. reči: „stav 1.” zamenjuju se rečima: „st. 1. i 2.”

### **Član 108.**

Iznad člana 273. dodaju se Glava XXIa i član 272a koji glase:

„XXIa Saradnja sa Centralnim registrom obaveznog socijalnog osiguranja

#### **Član 272a**

Ministarstva nadležna za rad, državnu upravu i finansije mogu da preuzimaju podatke iz Jedinственe baze Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja potrebne za obavljanje poslova iz njihove nadležnosti.”

### **Član 109.**

Čl. 273-276. menjaju se i glase:

#### **„Član 273.**

Novčanom kaznom od 800.000 do 2.000.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- 1) ako sa licem koje radi nije zaključio ugovor o radu ili drugi ugovor u smislu ovog zakona (čl. 30-33. i čl. 197 – 202.);
- 2) ako nije isplatio zaradu, odnosno minimalnu zaradu (čl. 104. i 111);
- 3) ako nije isplatio zaradu u novcu, osim u slučaju iz člana 45. ovog zakona (član 110);

4) ako zaposlenom ne dostavi obračun zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (član 121);

5) ako nije doneo program rešavanja viška zaposlenih (član 153);

6) ako zaposlenom otkáže ugovor o radu suprotno odredbama ovog zakona (čl. 179 – 181 i čl. 187. i 188);

7) ako sprečava inspektora rada u vršenju inspekcijskog nadzora, odnosno na drugi način onemogućava vršenje inspekcijskog nadzora (član 268a i 268b);

8) ako ne postupi po rešenju inspektora rada u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 269. i 271);

Novčanom kaznom od 300.000 do 500.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 50.000 do 150.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.

#### Član 274.

Novčanom kaznom od 600.000 do 1.500.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

1) ako prekrši zabranu diskriminacije u smislu ovog zakona (čl. 18 - 21);

2) ako zasnuje radni odnos sa licem mlađim od 18 godina života suprotno odredbama ovog zakona (član 25);

3) ako zaposlenom odredi prekovremeni rad suprotno odredbama ovog zakona (član 53);

4) ako je izvršio preraspodelu radnog vremena suprotno odredbama ovog zakona (čl. 57. i 60);

5) ako zaposlenom koji radi noću ne obezbedi obavljanje poslova u toku dana suprotno odredbama ovog zakona (član 62);

6) ako zaposlenom koji radi u smenama ne obezbedi izmenu smena suprotno odredbama ovog zakona (član 63);

7) ako zaposlenom mlađem od 18 godina života odredi da radi suprotno odredbama ovog zakona (čl. 84 , 87. i 88);

8) ako zaposlenom između navršene 18. i 21. godine života odredi da radi suprotno odredbama ovog zakona (član 85);

9) ako ne obezbedi zaštitu materinstva, kao i prava po osnovu nege deteta i posebne nege deteta ili druge osobe u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 89 - 100);

10) ako zaposlenom ne isplati naknadu zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 114 -117);

11) ako zaposlenom uskrati prava iz radnog odnosa suprotno odredbama ovog zakona (član 147);

12) ako donese odluku o udaljenju zaposlenog suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposlenog udalji sa rada duže od roka propisanog ovim zakonom (čl. 165 - 169);

13) ako zaposlenom ponudi zaključivanje aneksa ugovora suprotno odredbama ovog zakona (čl. 171 - 174);

14) ako do dana prestanka radnog odnosa zaposlenom ne izvrši isplatu svih dospelih zarada, naknada zarada i drugih primanja (član 186);

15) ako odluči o pojedinačnom pravu, obavezi ili odgovornosti zaposlenog a ne donese rešenje ili ga ne dostavi zaposlenom u skladu sa odredbama ovog zakona (član 193);

Novčanom kaznom od 200.000 do 400.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 30.000 do 150.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.

#### Član 275.

Novčanom kaznom od 400.000 do 1.000.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

1) ako pozove na odgovornost predstavnika zaposlenih koji postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom (član 13);

2) ako zaposlenom ne preda primerak ugovora o radu u skladu sa odredbama ovog zakona (član 30. stav 4);

3) ako postupi suprotno odredbama ovog zakona koje uređuju godišnji odmor (čl. 68-75);

4) ako zaposlenom koji je ostvario pravo na mirovanje radnog odnosa uskrati pravo da se vrati na rad (član 79);

5) ako zaposlenom ne isplati naknadu troškova, odnosno drugo primanje u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 118-120).

Novčanom kaznom od 100.000 do 300.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 20.000 do 40.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu.

#### Član 276.

Novčanom kaznom od 100.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, a preduzetnik sa kaznom od 50.000 dinara:

1) ako ne drži primerak ugovora ili kopije ugovora u skladu sa odredbama ovog zakona (član 35);

2) ako ne obezbedi vreme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 64. do 67);

3) ako zaposlenom ne odobri korišćenje plaćenog odsustva u skladu sa odredbama ovog zakona (član 77);

4) ako ne vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (član 122);

5) ako zaposlenom uskrati pravo na otpremninu u skladu sa odredbama ovog zakona (član 158);

6) ako zaposlenom uskrati pravo na otkazni rok, odnosno naknadu zarade u skladu sa ovim zakonom (član 189);

7) ako zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu (član 204).

Novčanom kaznom od 10.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana, kazniće se odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.”

## **PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Član 110.**

Poslodavac je dužan da pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova usaglasi sa odredbama ovog zakona u roku do 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

### **Član 111.**

Poslodavac može sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos do dana stupanja na snagu ovog zakona da zaključi ugovor o radu ili aneks ugovora, u skladu sa odredbama člana 8. ovog zakona, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Ugovorom iz stava 1. ovog člana ne zasniva se radni odnos.

Ako poslodavac sa zaposlenima iz stava 1. ovog člana ne zaključi ugovor o radu ili aneks ugovora u smislu tog stava, ugovori o radu zaključeni do dana stupanja na snagu ovog zakona ostaju na snazi u delu u kome nisu u suprotnosti sa ovim zakonom.

### **Član 112.**

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Pravilnik o načinu i postupku registrovanja ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i poslova kućnog pomoćnog osoblja („Službeni glasnik RS”, broj 1/02).

### **Član 113.**

Ministar će doneti akt iz člana 54. ovog zakona u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

### **Član 114.**

Postupci za ostvarivanje prava pred Fondom solidarnosti započeti do dana stupanja na snagu ovog zakona okončaće se po propisima koji važe do početka primene ovog zakona.

### **Član 115.**

Ugovori o zastupanju ili posredovanju koji su zaključeni do dana stupanja na snagu ovog zakona primenjuju se do isteka roka na koji su zaključeni.

### **Član 116.**

Član 204. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13) i Pravilnik o radnoj knjižici („Službeni glasnik RS”, broj 17/97) prestaju da važe 1. januara 2016. godine.

Radne knjižice izdate zaključno sa 31. decembrom 2015. godine nastavljaju da se koriste kao javne isprave, a podaci upisani u te knjižice mogu da služe kao dokaz za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i drugih prava u skladu sa zakonom.

#### **Član 117.**

Odredbe kolektivnog ugovora, odnosno pravilnika o radu koji je na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom, ostaju na snazi do isteka važenja kolektivnog ugovora, odnosno do zaključivanja kolektivnog ugovora, odnosno donošenja pravilnika o radu u skladu sa ovim zakonom, a najduže šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Ministarstvo je dužno da obaveštenje o prestanku važenja posebnih kolektivnih ugovora iz stava 1. ovog člana objavi u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

#### **Član 118.**

Period za koji se utvrđuje otpremnina iz člana 65. ovog zakona, za zaposlene u preduzećima u restrukturiranju kojima je taj status utvrđen do dana stupanja na snagu ovog zakona, može se utvrditi i drugim propisom.

#### **Član 119.**

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, osim odredaba člana 54. koje se primenjuju po isteku 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

## **O B R A Z L O Ž E N J E**

### **I. USTAVNI OSNOV**

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u članu 97. tačka 8. Ustava Republike Srbije, kojim se utvrđuje da Republika Srbija, između ostalog, uređuje sistem u oblasti radnih odnosa.

### **II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA**

Zakon o radu koji je stupio na snagu 2005. godine, sa izmenama u 2005, 2009. i 2013. godini, predstavlja sistemski zakon koji reguliše prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada. Potreba unapređenja radnopravnih instituta, potpunija zaštita prava zaposlenih i usklađivanje Zakona o radu sa međunarodnim standardima, a pre svega potvrđenim konvencijama MOR i propisima Evropske unije, zahteva da se pristupi izmenama i dopunama ovog zakona. Pored toga, potrebno je da se preciziraju pojedine odredaba Zakona koje su se u praksi različito tumačile i primenjivale od strane poslodavaca, a ponekad dovodile do različite sudske prakse, što je sve imalo za posledicu pravnu nesigurnost.

Predložene izmene i dopune Zakona o radu doprineće, pre svega, sprovođenju mera fiskalne politike Republike Srbije, u cilju unapređenja domaćih i stranih investicija u privredi, smanjenja „rada na crno” i povećanja zaposlenosti. Predloženim izmenama i dopunama Zakona smanjuju se nepotrebne procedure administriranja, koje ne doprinose obezbeđivanju i zaštiti prava zaposlenih, a predstavljaju znatan trošak za poslodavce. Pojedini ravnopravni instituti i način njihovog uređivanja, koji nisu ostvarili očekivane efekte, niti obezbedili zaštitu prava zaposlenih, već imali za posledicu njihovo neprimenjivanje ili zloupotrebu u praksi, preispitani su i regulisani na odgovarajući način.

Jedan od ciljeva ovih izmena i dopuna Zakona o radu je i obezbeđivanje pravnog okvira za podsticanje zapošljavanja, a posebna pažnja je posvećena teže zapošljivim kategorijama nezaposlenih. Fleksibilnijim regulisanjem odnosa između poslodavaca i zaposlenih, u skladu sa međunarodnim standardima, obezbeđuje se zadovoljenje potreba zaposlenih i poslodavaca u regulisanju njihovih međusobnih odnosa, uz obezbeđivanje zaštite zaposlenih kao „slabije strane” u ugovornom odnosu.

Kako bi se obezbedila efikasnija primena Zakona o radu, predložene su i izmene koje se odnose na vršenje nadzora, ovlašćenja inspekcije rada i kaznene odredbe.

Unapređenje zakonodavnog okvira treba da, pored ostalih mera Vlade, doprinese podsticanju domaćih i stranih investicija u privredu i prevazilaženju ekonomske krize, povećanju zaposlenosti, smanjenju rada na crno, kao i privrednom rastu.

### III. OBJAŠNJENJE OSNOVNIH PRAVNIH INSTITUTA I POJEDINAČNIH REŠENJA

**Osnovne odredbe - čl. 1-5. – ovim odredbama Predloga zakona menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu:**

**Član 2.** Dopunom ovog člana propisuje se da se odredbe Zakona o radu primenjuju na zaposlene u saobraćaju ako posebnim propisom nije drukčije određeno. To praktično znači da se isključuje primena odredaba Zakona o radu na mobilne radnike i posadu u drumskom, železničkom, vazdušnom i vodenom saobraćaju u delu koje se odnose na radno vreme, odmore i odsustva zaposlenih kod poslodavaca koji obavlja delatnost saobraćaja. S obzirom na specifičnosti u vezi Član 14. Direktive 2003/88 propisuje da se ona ne primenjuje ukoliko drugi akti EU sadrže posebne uslove u vezi sa organizacijom radnog vremena za određena zanimanja ili aktivnosti vezane uz ta zanimanja. Takođe, članom 20. stav 1. Direktive 2003/88 izričito je propisano da se pojedine njene odredbe ne primenjuju na radnike u transportu (mobilne radnike). Dalje, u tački 14. preambule ove Direktive je naglašeno da posebni standardi ustanovljeni drugim aktima EU, a koji se odnose npr. na vreme odmora, radno vreme, godišnje odmore i noćni rad određenih kategorija zaposlenih, treba da imaju prvenstvo u odnosu na odredbe ove direktive.

**Član 3.** Ovim članom se propisuje da se prava i obaveze zaposlenih uređuju kolektivnim ugovorom, a pravilnikom o radu samo u određenim slučajevima propisanim ovim zakonom.

Novina je da se propisuje obaveza poslodavca koji donese pravilnik zbog toga što nije zaključen kolektivni ugovor u roku od 60 dana od dana započinjanja pregovora, da pravilnik o radu dostavi reprezentativnom sindikatu u roku od sedam dana od dana njegovog stupanja na snagu. Ova obaveza proističe iz obaveze poslodavca da informiše zaposlene i sindikat o načinu regulisanja prava i obaveza kod poslodavca.

Takođe, poslodavac koji ne prihvati inicijativu reprezentativnog sindikata za pristupanje pregovorima za zaključenje kolektivnog ugovora, ne može pravilnikom o radu da uredi prava i obaveze iz radnog odnosa.

Ovim odredbama podstiče se kolektivno pregovaranje u dobroj volji.

Takođe vrši se usaglašavanje sa posebnim propisima kojima se utvrđuju organi nadležni za odlučivanje kod poslodavca, pa u tom smislu 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.

**Član 12.** Ovim članom se vrši preciziranje i terminološko usklađivanje sa propisima kojima se reguliše oblast zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

**Član 22.** Ovim članom se takođe vrši preciziranje i terminološko usklađivanje sa propisima kojima se reguliše oblast zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

**Član 23.** Ovom odredbom propisano je da u slučajevima diskriminacije propisanim Zakonom o radu lice može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete, pri čemu je novim rešenjem propisano da ako u toku postupka tužilac učini verovatnim da je izvršena diskriminacija teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja diskriminaciju je na tuženom. Ovim se vrši usaglašavanje sa Direktivom 2006/54EZ Evropskog parlamenta i Saveta o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena, u delu koji se odnosi na teret dokazivanja

**Zasnivanje radnog odnosa - čl. 6-19. ovim odredbama Predloga zakona menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu**

**Član 24.** Ovom odredbom precizira se obavezna sadržina pravilnika o organizaciji i sistematizacija poslova, kao i mogućnost da se u pravilniku utvrdi broj izvršilaca. Takođe vrši se usaglašavanje sa posebnim propisima kojima se utvrđuju organi nadležni za odlučivanje kod poslodavca, pa u tom smislu pravilnik o radu donosi nadležni organ kod poslodavca, utvrđen zakonom, ili opštim aktom poslodavca.

Novim rešenjem se utvrđuje obaveza donošenja pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova za poslodavca koji ima 10 i više zaposlenih. Ovo iz razloga kako bi se poslodavci koji imaju manji broj zaposlenih i koji nemaju posebne organizacione celine oslobodili obaveze donošenja ovog akta.

**Član 28.** Ovim članom se vrši preciziranje i terminološko usklađivanje sa propisima kojima se reguliše oblast zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

**Član 30.** Ovim članom propisuje se obaveza poslodavca da primerak ugovora o radu prilikom zaključivanja preda zaposlenom. Ovom odredbom vrši se usklađivanje sa Direktivom Saveta 91/533/EZ o obavezi poslodavca da obavesti zaposlene o uslovima koji se primenjuju na ugovor o radu kojom se poslodavac obavezuje da zaposlenom dostavi ugovor o radu, potvrdu ili drugi dokument o uslovima rada. Takođe se vrši usaglašavanje sa posebnim propisima kojima se utvrđuju organi nadležni za zaključivanje ugovora o radu u ime i za račun poslodavca.

**Član 33.** Ovom odredbom vrši se preciziranje obaveznih elemenata ugovora o radu i isključuje se obaveza utvrđivanja elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog, rokove za isplatu zarade i druga primanja na koja zaposleni imaju prava kao i trajanje dnevnog i nedelnog radnog vremena, ukoliko su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju se u ugovoru o radu, u momentu njegovog zaključenja mora naznačiti kojim su aktom ta prava regulisana.

Takođe, ovom odredbom se vrši usklađivanje sa Direktivom Saveta 91/533/EZ o obavezi poslodavca da obavesti zaposlene o uslovima koji se primenjuju na ugovor o radu, kojom se poslodavac obavezuje da obavesti zaposlene o uslovima koji se odnose na ugovor o radu.

**Član 35.** Ovim članom se propisuje obaveza poslodavca da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor ili njihovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni ili radno angažovano lice radi. Na ovaj način olakšava se inspektorima rada da u vršenju nadzora utvrde da li lica koja su zatečena na radu kod poslodavca imaju urednu dokumentaciju koja je potrebna kako bi se utvrdio njihovog radnopravni status i da li je poslodavac u svakom konkretnom slučaju poštovao zakon. Krajnji cilj ove odredbe je i sprečavanja rada na crno, jer poslodavci tek po izvršenom inspeksijskom nadzoru dostavljaju zaključene antidatirane ugovore o radu i time izbegavaju prekršajnu odgovornost.

Istovremeno je ukinuta obaveza poslodavca da zaposlenom u određenom roku dostavi fotokopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje, imajući u vidu da se prijavljivanje na obavezno socijalno osiguranje kod Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja vrši elektronskim putem, a da zaposleni od Centralnog registra ili Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje uvek može da pribavi podatke o prijavi na osiguranje i uplati doprinosa.



**Član 36.** Ovim članom propisuje se da zaposleni koji ima ugovor o radu kojim je ugovoren probni rad može obavljati jedan ili više povezanih odnosno srodnih poslova, kako bi se omogućilo zaposlenom da radne potencijale sa kojima raspolaže iskaže na različitim poslovima, i time olakša poslodavcu odluku o tome na kojim poslovima će zaposleni biti angažovan.

Ukoliko zaposleni ne pokaže očekivane rezultate u toku probnog rada, poslodavac ima obavezu da u rešenju o otkazu ugovora o radu obrazloži razloge otkaza ugovora o radu, iako je zaposleni zasnovao radni odnos sa raskidnim uslovom.

**Član 37.** Predlaže se produženje roka za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme sa 12 meseci na 24 meseca, i to za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred utvrđeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba. U ovom slučaju poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu, na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca, pri čemu se prekidom ne smatra prekid kraći od 30 dana.

Izuzetno, ugovor o radu na određeno vreme može trajati duže od 24 meseca i to: ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka; za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta i sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola.

Ugovor o radu može se zaključiti na najduže 36 meseci sa licem za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključivanja ugovora o radu nije stariji od jedne godine.

Takođe se ugovor o radu na određeno vreme može zaključiti sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Ovim izmenama bi se zaposlenima pružila mogućnost za zaključivanje ugovora na određeno vremena do 24 meseca, a pod određenim uslovima najduže tri godine, što bi u mnogome poboljšalo situaciju na polju tržišta rada, a time se podstaklo zapošljavanje. Posebno je značajna odredba koja omogućava zapošljavanje na određeno vreme lica koja spadaju u kategoriju teže zapošljivih, a to su lica kojima do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na penziju nedostaje do pet godina. Takođe je značajna i odredba kojom se omogućava novoosnovanim poslodavcima da zapošljavaju na određeno vreme do 36 meseci, dok poslovanje ne dostigne određeni nivo kada taj isti poslodavac bude mogao da zapošljava lica na neodređeno vreme, sa jedne strane, a zaposlenima se omogućava da imaju izvesnost statusa zaposlenih na jedan duži period koji im omogućava planiranje eventualnih zaduživanja kod banaka i dr.

Navedene izmene Zakona o radu predložene su iz razloga što se u dosadašnjoj praksi radni odnos zasnivao na godinu dana, a po isteku tog roka prekidao i zamenjivao ugovorom van radnog odnosa (ugovor o privremenim i povremenim poslovima), što je nepovoljnije za zaposlenog, jer za vreme rada po ugovoru van radnog odnosa ne ostvaruje sva prava koja bi po osnovu ugovora o radu ostvarivao. Procena je da bi se poslodavci opredeljivali za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme, a ne pribegavali drugim vidovima radnog angažovanja koja su nepovoljnija za zaposlene ili, još ekstremnije, radu na crno. Takođe se propisuju i slučajevi zaključivanja ugovora o radu na određeno vreme za rad na

projektima, kao i slučajevi zapošljavanja stranaca koji imaju vremenski ograničene dozvole boravka i rada, a što je sve do sada stvaralo određene probleme u praksi.

Ovim članom se vrši usklađivanje sa Direktivom Saveta 99/70/EZ kojom se poslodavac obavezuje na maksimalno ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vreme sa istim zaposlenim. Takođe, navode se i objektivni razlozi kojima se opravdava obnavljanje takvih ugovora.

**Član 38.** Ovim članom se vrši preciziranje i terminološko usklađivanje sa propisima kojima se reguliše oblast bezbednosti i zdravlja na radu.

**Član 40.** Ovim odredbama bliže se uređuje rad sa nepunim radnim vremenom, kao jednom od fleksibilnih oblika rada koji kao takav može biti pogodan za zaposlene koji zbog porodičnih okolnosti žele da rade sa nepunim radnim vremenom.

S obzirom na visok stepen nezaposlenosti u Srbiji, potrebno je omogućiti zaposlenima koji to žele da rade sa nepunim radnim.

Ovim odredbama se propisuje obaveza poslodavca da zaposlenima koji rade sa nepunim radnim vremenom obezbede iste uslove rada kao i zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima, te da ovi zaposleni imaju zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava nije drukčije određeno. Propisana je i obaveza poslodavca u vezi sa blagovremenim obaveštavanjem zaposlenih o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, na način i u rokovima utvrđenim opštim aktom, kao i obaveza poslodavca da razmotri sve zahteve zaposlenih koji se odnose na prelazak sa punog na nepuno radno vreme i obrnuto.

Kolektivnim ugovorom uređuje se saradnja i informisanje sindikata o poslovima sa nepunim radnim vremenom.

Takođe, ovim odredbama se vrši usklađivanje sa Direktivom Saveta 97/81/EZ o radu sa nepunim radnim vremenom, u cilju omogućavanja prelaska zaposlenih sa punog na nepuno radno vreme i obrnuto, kao i obezbeđivanje pravovremenih informacija o raspoloživosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom od strane poslodavca, kao i u delu koji se odnosi na primenu načela pro rata temporis.

**Čl. 42, 43, 45. i 46.** Ovim odredbama uvodi se rad na daljinu kao jedan od fleksibilnih oblika rada. Razvoj informacionih tehnologija i njena sve veća primena na radnom mestu doveli su do promena načina rada kod poslodavca. Danas sve veći broj zaposlenih može raditi na daljinu, daleko od prostora svoga poslodavca koristeći nove tehnologije. Koristi za poslodavca su, pre svega, smanjenje troškova rada, povećanje produktivnosti uz istovremeno lakše zapošljavanje, a za zaposlenog komforniji način organizacije vlastitog radnog vremena. Zbog rasta ove pojave ukazala se potreba da se i ovaj način rada zakonski uredi. Pri tome, obezbeđena je radnopravna zaštita ove kategorije zaposlenih, tako što je propisano da osnovna zarada ovih zaposlenih ne može biti manja od osnovne zarade zaposlenih koji rade u prostorijama poslodavca na istim poslovima, kao i da ostvaruju prava na ograničeno radno vreme, odmora i odsustva i druga prava iz radnog odnosa. Takođe ovim odredbama precizirana je i sadržina ugovora o radu na daljinu i ugovora o radu od kuće.

Zaključivanje ugovora o radu za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja, isključeno je između supružnika i krvnih i tazbinskih srodnika do određenog stepena srodstva, iz razloga što između ovih lica postoji zakonska obaveza izdržavanja, brige i staranja, sa druge strane što se pokazalo u praksi da se zaključuju fiktivni ugovori između ovih lica radi korišćenja prava na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta.

Ukida se Zakonom propisana obaveza registrovanja ugovora o radu van prostorija poslodavca i ugovora o radu za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja (član 46), a podatke o ovim ugovorima, kao i druge podatke od potrebne za obavljanje poslova iz nadležnosti ministarstva nadležnog za oblast rada, preuzimaće se iz Jedinstvene baze Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja. Na ovaj način ukida se nepotrebno administriranje a istovremeno obezbeđuje adekvatnija evidencija navedenih ugovora.

**Član 48.** Ovim članom se vrši usaglašavanje sa posebnim propisima kojima se utvrđuju organi nadležni za odlučivanje kod poslodavca.

**Radno vreme – čl. 20-28. Predloga zakona menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu:**

**Čl. 50. 51. i 53.** Ovim odredbama preciziraju se pojmovi radnog vremena, punog i nepunog radnog vremena, kao i prekovremeni rad.

Prema novom rešenju radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogu poslodavca na mestu gde se poslovi obavljaju, pri čemu se poslodavac i zaposleni mogu dogovoriti da jedan period radnog vremena zaposleni obavlja od kuće, i ovo vreme se smatra radnim vremenom.

Radnim vremenom ne smatra se vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju.

Ovim odredbama se precizira pojam punog i nepunog radnog vremena, a nepunim radnim vremenom, smatra se radno vreme kraće od punog radnog vremena.

Takođe, utvrđuje se da prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno, niti duže od 12 časova dnevno uključujući i redovno radno vreme zaposlenog. Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, osim ako je zakonom drukčije propisano.

Ovim se vrši usklađivanje sa Direktivom Evropskog Parlamenta i Saveta 2003/88 u delu koji se odnosi na način definisanja radnog vremena i dužine prekovremenog rada.

**Član 55.** Ovim članom utvrđuje se način rasporeda radnog vremena pri čemu je propisano da 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.

**Član 56.** Ovim odredbom bliže se uređuju rokovi u kojima je poslodavac u obavezi da zaposlenog obavesti o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena.

Takođe se propisuje da kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama ili kada to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou, pri čemu zaposleni može raditi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno.

Ovim se vrši usklađivanje sa Direktivom Evropskog Parlamenta i Saveta 2003/88 u delu koji se odnosi na maksimalno radno vreme u toku nedelje.

**Član 57.** Prema ovom članu preraspodela radnog vremena može se izvršiti tako da ukupno radno vreme zaposlenog u toku šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog. Ovim

se vrši usklađivanje sa odredbama o nepunom radnom vremenu, jer zaposleni sa nepunim radnim vremenom takođe mogu raditi u režimu preraspodele radnog vremena.

Takođe predviđena je mogućnost da se kolektivnim ugovorom može utvrditi preraspodela radnog vremena koja neće biti na nivou kalendarske godine i da ista može trajati najduže devet meseci. Razlog uvođenja ove odredbe je pružanje mogućnosti pojedinim poslodavcima koji obavljaju određene delatnosti koje su sezonskog karaktera da se kolektivnim ugovorima preraspodela vrši u dužem vremenskom periodu od šest meseci, ali ne duže od devet meseci, te da se ista ne ograničava na kalendarsku godinu.

Ovim se vrši delimično usklađivanje sa Direktivom Evropskog Parlamenta i Saveta 2003/88 u delu koji se odnosi na preraspodelu radnog vremena.

**Član 59.** briše se. Obavezni dnevni odmor za zaposlene koji rade u režimu preraspodele radnog vremena povećava se sa dosadašnjih 10 časova na 11 časova u okviru 24 časa i propisuje se u članu 66. Zakona o radu, a nedeljni odmor u preraspodeli radnog vremena utvrđuje se u članu 67. Zakona.

Ovim se vrši delimično usklađivanje sa Direktivom Evropskog Parlamenta i Saveta 2003/88 u delu koji se odnosi na dužinu dnevnog i nedeljnog odmora.

**Član 61.** Ovim članom se vrši preciziranje i terminološko usklađivanje sa propisima kojima se reguliše oblast penzijskog i invalidskog osiguranja i daje se osnov za upis staža osiguranja ili obračun i isplata prekovremenih sati u slučaju prestanka radnog odnosa pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena.

**Član 63.** Uvodi se pojam smenskog rada koji se definiše kao organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja.

Zaposleni koji radi u smenama je zaposleni koji kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama u toku meseca posao obavlja u različitim smenama najmanje trećinu svog radnog vremena.

Takođe, precizira se odredba kojom se propisuje da ako je rad organizovan u smenama koji uključuju noćni rad, poslodavac u obavezi da obezbedi izmenu smena tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

Ova izmena je u skladu sa Direktivom 2003/88/EZ Evropskog Parlamenta i Saveta u vezi sa određenim aspektima radnog vremena, u delu koji se odnosi na definiciju smenskog rada i zaposlenih koji rade po smenama.

**Odmori i odsustva – čl. 29-39. Predloga zakona, menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu:**

**Član 64.** Ovim izmenama se vrši usklađivanje sa odredbama o nepunom radnom vremenu tako da pravo na odmor od 30 minuta ima i zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno, a ne samo zaposleni koji radi puno radno vreme. Takođe, zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

**Član 66.** Ovim članom vrši se preciziranje prava na dnevni odmor tako da zaposleni ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, a zaposleni u preraspodeli radnog vremena imaju pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 11 časova.

Ove izmene su u skladu sa Direktivom 2003/88/EZ Evropskog Parlamenta i Saveta u vezi sa određenim aspektima radnog vremena u delu koji se odnosi na period minimalnog dnevnog odmora u okviru 24 časa.

**Član 67.** Ovom odredbom se uvodi da zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme dnevnog odmora od 12 časova, ako zakonom nije drukčije određeno. Samo izuzetno, zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena ne može da koristi odmor od 12 časova iz prethodnog dana, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Ova izmena je u skladu sa Direktivom 2003/88/EZ Evropskog Parlamenta i Saveta u vezi sa određenim aspektima radnog vremena u delu koji se odnosi na minimalno trajanje nedeljnog odmora.

**Član 68.** Ovim odredbama se preciziraju odredbe o godišnjem odmoru koje su u praksi imale niz nedostataka, tako da se precizira kod sticanja prava na korišćenje godišnjeg odmora (član 68) da zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca u toj kalendarskoj godini.

Takođe se propisuje da se ne može ugovoriti novčana naknada umesto godišnjeg odmora čime se vrši usklađivanje sa Konvencijom MOR broj 132 o plaćenom godišnjem odmoru, prema kojoj se godišnji odmor ne može zameniti novčanom naknadom osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

**Član 71.** Briše se odredba prema kojoj je poslodavac bio u obavezi da izda potvrdu o neiskorišćenom godišnjem odmoru. Ovo iz razloga, jer se prema novim odredbama godišnji odmor može koristiti samo kod poslodavca kod koga je zaposleni i ostvario pravo na godišnji odmor i, u slučaju da ga ne iskoristi, bilo u celosti ili delimično pre prestanka radnog odnosa, ima pravo na naknadu štete, što je u skladu sa Konvencijom MOR broj 132 o plaćenom godišnjem odmoru.

**Član 72.** Ovim odredbama se precizira da zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmerni deo) za mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos. Ovim se otklanja pravna praznina i različita praksa u primeni Zakona o radu kada je u pitanju korišćenje godišnjeg odmora zaposlenima koji su zasnovali radni odnos na određeno vreme i kojima prestaje radni odnos u toku kalendarske godine. Ova odredba je u skladu sa Konvencijom MOR broj 132 o plaćenom godišnjem odmoru, u delu koji se odnosi na sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora i pravo na srazmeran godišnji odmor.

**Čl. 73-75.** Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa ovim zakonom. Ako zaposleni 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. Ovim izmenama, smanjuje se obavezni prvi deo godišnjeg odmora na dve radne nedelje, što predviđa i Konvencija MOR br 132.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Pitanja koja se odnose na donošenje rešenja o korišćenju godišnjeg odmora takođe su bila sporna u praksi tako da je ovim odredbama propisano da ako se

godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

Ovim se odredbama utvrđuje način donošenja i oglašavanja rešenja u slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u nekom od organizacionih delova. Ovim se olakšava nepotrebna administracija i donošenje pojedinačnih rešenja kod poslodavaca koji imaju mnogo zaposlenih, a svi u isto vreme koriste godišnji odmor. Pored toga, predviđa se da zaposlenom rešenje može biti dostavljeno u elektronskoj formi.

Takođe se briše odredba kojom je propisano da se dužina godišnjeg odmora nastavnog i vaspitnog osoblja u vaspitno obrazovnim ustanovama utvrđuje u skladu sa zakonom. Ovo iz razloga, jer je korišćenje godišnjeg odmora u vaspitno obrazovnim ustanovama regulisano na poseban način, s obzirom na specifičnosti organizovanja rada u nastavi.

**Član 76.** Ovom odredbom utvrđuje se pravo na novčanu naknadu u slučaju prestanka radnog odnosa kod poslodavca kod koga zaposleni nije iskoristio godišnji odmor u celosti ili delimično i to u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci i ista ima karakter naknade štete.

Ovom odredbom se vrši usklađivanje sa Konvencijom MOR broj 132 o plaćenom godišnjem odmoru, prema kojoj se godišnji odmor ne može zameniti novčanom naknadom osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

Istovremeno se otklanja mogućnost prenošenja godišnjeg odmora stečenog kod jednog na drugog poslodavca što je u praksi stvaralo velike probleme i neopravdano novog poslodavca opterećivalo u smislu obaveze da omogući zaposlenom da iskoristi godišnji odmor iako je isti stekao kod starog poslodavca.

**Član 77.** Predlaže se da se plaćeno odsustvo ograniči na pet radnih dana u kalendarskoj godini (ne računajući odsustvo zbog smrti člana uže porodice i odsustvo u slučaju dobrovoljnog davanja krvi), s tim da se opštim aktom i ugovorom o radu može utvrditi i duže trajanje tog odsustva. Zakonom se sužava broj članova uže porodice koje su važećim rešenjem široko definisani, ali je ostavljena mogućnost da se opštim aktom ili ugovorom o radu utvrdi širi krug lica, kao i da poslodavac može i mimo ovih akata da zaposlenom odobri plaćeno odsustvo za slučaj smrti ili teže bolesti i drugog srodnika ili lica koje živi u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenim, na osnovu rešenja kojim se i utvrđuje i trajanje tog odsustva.

**Zaštita zaposlenih – čl. 40-44. Predloga zakona, menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu:**

**Član 89.** U pogledu zaštite materинства predlaže se da se zaštita proširi i na zaposlenu koja doji dete, a u slučaju kada poslodavac nije u mogućnosti da joj obezbedi propisanu zaštitu dužan je da zaposlenoj obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo.

Cilj odredbe je zaštita trudnica i majki dojilja koje rade na naročito teškim poslovima da se zaštite od eventualnih posledica koje mogu nastati u vezi sa obavljanjem konkretnog posla.

Ova odredba je u skladu sa Konvencijom MOR 183 o zaštiti materинства i Preporukom 191.

**Član 90.** Predlaže se da zaposlena žena za vreme trudnoće kao i zaposlena koja doji dete ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa.

Takođe zaposlena 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.

Ove izmene je u skladu sa Konvencijom MOR 183 o zaštiti materinstva i Preporukom MOR broj 191 o zaštiti materinstva.

**Član 98.** Vršiti se terminološko usklađivanje, jer zaposlena ima pravo da na svoj zahtev radi nepuno radno vreme, a ne skraćeno kao što je u važećoj odredbi bilo propisano.

**Član 101.** Ovim članom se vrši preciziranje i terminološko usklađivanje sa propisima kojima se reguliše oblast zapošljavanja osoba sa invaliditetom.

**Član 102.** Ovim članom se propisuje da poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji odbije da prihvati posao koji mu poslodavac nudi s obzirom na njegovu radnu sposobnost. U slučaju da poslodavac nema odgovarajućih poslova, zaposlenom se može otkazati ugovor o radu po osnovu tehnološkog viška uz obavezu isplate otpremnine. Ovo iz razloga što postojeće rešenja u Zakonu o radu nije sadržavalo osnov za isplatu otpremnine u ovim slučajevima, pa je zaposlenima mogao da prestane radni odnos zbog toga što nemaju potrebne sposobnosti za obavljanje poslova na kojima rade, a poslodavac nema druge poslove na kojima bi te zaposlene mogao da ih premesti. Ovo rešenje je povoljnije za zaposlene.

**Zarada, naknada zarade i druga primanja – čl. 45-55. Predloga zakona menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu:**

**Član 104.** Izvršeno je preciziranje stava 3. ovog člana, u smislu da se zaposlenima kod poslodavca garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti. Ovo znači da svi zaposleni kod poslodavca koji imaju isti stepen stručne spremlje, odnosno isti stepen obrazovanja, znanja i sposobnosti i ostvare jednak radni doprinos i odgovornost imaju pravo na jednaku zaradu za takav rad.

**Član 105.** U stavu 3. precizirano je da se pod zaradom ne smatraju sledeća primanja: učešće zaposlenog u dobiti kod poslodavca, naknada troškova za korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog koji je radni odnos zasnovao za obavljanje poslova van prostorija poslodavca.

**Član 108.** brisano je pravo na obavezno uvećanje zarade po osnovu rada u smenama. Međutim, ovo pravo i dalje može da bude uređeno u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Takođe, izvršeno je preciziranje tako da se uvećanje zarade za „minuli rad” , obračunava najmanje 0,4% od osnovice, pri čemu se uvećanje zarade po osnovu „minulog rada” obračunava samo na osnovu vremena provedenog u radnom odnosu kod poslednjeg poslodavca, poslodavca prethodnika, kao i povezanih lica u skladu sa zakonom.

**Član 111.** Za razliku od važećeg rešenja, predlaže se pravo zaposlenog na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu (a ne za puno radno vreme). Precizira se način određivanja minimalne zarade, tako što se ista određuje na osnovu minimalne cene rada donete u skladu sa ovim zakonom i vremena provedenog na radu i ista sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade. Uvodi se obaveza da se opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrde razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade, kao i obaveza poslodavca da po isteku roka od šest meseci od donošenja odluke o uvođenju minimalne zarade obavesti reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade.

Precizira se da se minimalna zarada isplaćuje zaposlenom u visini koja važi za mesec u kojem se vrši isplata. Takođe, predviđeno je da zaposleni koji prima minimalnu zaradu ima pravo na uvećanu zaradu (za rad na dan praznika koji je neradni dan, za rad noću, za prekovremeni rad i po osnovu "minulog rada") i da je osnovica za obračun uvećane zarade minimalna zarada.

**Član 112.** Uvodi se institut minimalne cene rada, kao jedinice za obračun minimalne zarade. Minimalna cena rada, po radnom času utvrđuje se u "neto" iznosu, odnosno bez poreza i doprinosa i to Odlukom Socijalno - ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije. Predviđeno je da će ovu odluku donositi Vlada u slučaju da se članovi Socijalno-ekonomskog saveta, ne dogovore o ceni rada, u periodu od 30 dana od početka pregovora.

Utvrđuju se kriterijumi za koji se koriste za utvrđivanje minimalne cene rada, koji uključuju i stopu ostvarenog rasta bruto domaćeg proizvoda, kretanja potrošačkih cena, produktivnosti i prosečne zarade u Republici. Predviđeno je da odluka o utvrđivanju minimalne cene rada sadrži obrazloženje svih elemenata koji su uticali na određivanje visine minimalne zarade. Pored toga, predviđeno je da je Socijalno-ekonomski savet obavezan da razmotri obrazloženu inicijativu jednog od učesnika SES-a za otpočinjanje pregovora za utvrđivanje nove minimalne cene rada u slučaju nastanka značajne promene u pogledu nekog od kriterijuma koji služi za utvrđivanje minimalne cene rada.

Predviđeno je da se minimalna cena rada utvrđuje za kalendarsku godinu i to najkasnije do 15. septembra tekuće godine, a da se primenjuje od 1. januara naredne kalendarske godine. Takođe, predviđeno je da minimalna cena rada, ne može biti niža od minimalne cene rada koja je utvrđena za prethodnu kalendarsku godinu.

**Član 113.** Uređuje da se Odluka o visini minimalne cene rada, objavljuje u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

**Čl. 114-116.** Izvršena je izmena referetnog perioda za obračun naknade zarada sa tri na 12 meseci. Ovo iz razloga što se prema važećem rešenju, događalo da zaposleni koji su odsustvovali sa rada i po tom osnovu ostvarili pravo na naknadu zarade primali nekad veći, nekad manji iznos na ime naknade zarade, zavisnosti od perioda u toku godine kada se ostvaruje pravo na naknadu zarade. Na ovaj način sistem naknada zarada učiniće se pravičnijim i efikasnijim, s obzirom da će se kao referetni period uzimati zarada ostvarena tokom čitave godine.

**Član 118.** Uređuje se pravo na naknadu troškova zaposlenog koji su u funkciji izvršenja posla, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Za razliku od dosada važećeg rešenja, utvrđuje se pravo zaposlenog na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz, kao i pravo zaposlenog na naknadu troškova za ishranu u toku rada ako poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način.

Takođe, utvrđuje se pravo zaposlenog na naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, odnosno ne utvrđuje se minimalni iznos ove naknade troškova, kao što je to do sada bilo uređeno (najmanje u visini utvrđenoj posebnim propisima).

Precizirano je da se naknada troškova za ishranu u toku rada, mora izraziti u novčanom iznosu, s obzirom da ista ima karakter zarade. Pored toga predviđeno je da promena mesta stanovanja zaposlenog, nakon zaključenja ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je poslodavac dužan da naknadi zaposlenom u trenutku zaključenja ugovora o radu, osim ako se poslodavac sa time saglasi.

**Član 119.** Utvrđena je obaveza poslodavca da zaposlenom utvrdi otpremninu najmanje u visini dve prosečne zarade, u skladu sa opštim aktom. Važeće rešenje kojim se obavezuje poslodavac da zaposlenom prilikom odlaska u penziju isplaćuje najmanje trostruki iznos prosečne zarade u Republici Srbiji, predstavlja



ograničavajući faktor za poslodavce koji žele da zapošljavaju lica sa iskustvom, a koja su najčešće lica pred penzijom.

Osnovna primedba poslodavaca je da zapošljavanje ovih lica, nije troškovno isplativo, s obzirom da ista vrlo brzo ispunjavaju uslove za penziju, a samim tim stiču i pravo da kod poslodavca ostvare pravo na otpremninu za odlazak za penziju.

**Član. 121.** U cilju smanjenja troškova administracije, u skladu sa tehničkim mogućnostima poslodavca, data je mogućnost da se obračun zarade i naknade zarade u celosti može dostavljati zaposlenom u elektronskoj formi. U cilju bržeg i efikasnijeg ostvarivanja prava zaposlenih po osnovu rada propisano je da obračun zarade i naknade zarade koje je poslodavac dužan da isplati zaposlenom predstavlja izvršnu ispravu. Pored toga, kako bi se sprečile eventualne zloupotrebe predviđeno je da zaposleni kome je zarada i naknada zarade isplaćena u skladu sa obračunom, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost istog. Propisano je da sadržaj obračuna zarade i naknade propisuje ministar.

**Član 122.** Uvodi se obaveza da mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade, potpisuje samo lice ovlašćeno za zastupanje, ili drugo lice koje ono ovlasti, a ne i zaposleni kome je izvršena isplata zarade, odnosno naknade zarade.

**Potraživanja zaposlenih u slučaju stečajnog postupka – ostvarivanje prava preko Fonda solidarnosti - čl. 56-62. Predloga zakona menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu:**

**Čl. 124. i 125.** odnose se na potraživanja zaposlenih u slučaju stečajnog postupka. Zakonom je regulisano pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je otvoren stečajni postupak. Pravo na potraživanja ima zaposleni kome su potraživanja utvrđena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak i ispunjava uslove predviđene ovim zakonom.

Predviđeno je da pravo na isplatu potraživanja u slučaju stečajnog postupka nema preduzetnik, kao i osnivač, odnosno član privrednog društva i drugog privrednog subjekta, osim ukoliko je zasnovao radni odnos u skladu sa ovim zakonom. Ukoliko je po propisima koji uređuju stečajni postupak, doneto rešenje o usvajanju Plana reorganizacije poslodavca, zaposleni ne ostvaruju pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je otvoren stečajni postupak, u skladu sa odredbama ovog zakona.

U daljem tekstu se vrši usaglašavanje termina sa Zakonom o stečaju, s obzirom da se prava pred Fondom ostvaruju od dana otvaranja a ne pokretanja stečajnog postupka.

**Član 126.** precizira potraživanja zaposlenih u slučaju stečajnog postupka i to tako što predviđa da se naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor isplaćuje se u visini utvrđenoj odlukom stečajnog suda a najviše u visini minimalne zarade. Takođe, otpremnina zbog odlaska u penziju isplaćuje u visini dve prosečne zarade u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a u skladu sa promenama u članu 119. Zakona.

**Član 136.** Precizirano je da se na zaposlene koji obavljaju administrativno-stručne poslove za Fond primenjuju propisi o radnim odnosima u javnim službama. Takođe se predviđa terminološko usklađivanje sa drugim zakonima koji regulišu status zaposlenih u javnim službama, budući da se Fond solidarnosti smatra javnom službom, te je potrebno izvršiti usklađivanje sa drugim zakonima koji regulišu status zaposlenih u javnim službama.

**Čl. 139, 143, 144.** odnosi se na postupak za ostvarivanje prava zaposlenih na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je otvoren stečajni postupak. Odredbama zakona predviđen je postupak za ostvarivanje prava

zaposlenih u slučaju stečajnog postupka i to, ko može biti podnositelj zahteva, rok u kojem se zahtev podnosi kao i organ koji rešava o zahtevu.

Podnositelj zahteva u ovom postupku može biti samo lice kome navedeno pravo pripada. Zahtev se može podneti lično ili preko punomoćnika u roku od 45 dana od dana dostavljanja odluke kojom je utvrđeno pravo na potraživanje, u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak. Ukoliko u toku postupka ostvarivanja prava nastupi smrt stranke, pravo da nastavi postupak ima naslednik stranke u skladu sa zakonom.

Ukoliko je potraživanje zaposlenog u slučaju stečajnog postupka, koje se predviđa ovim zakonom, u potpunosti ili delimično isplaćeno u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak pre izvršenja rešenja, Fond će po službenoj dužnosti poništiti svoje rešenje i doneće odluku po zahtevu zaposlenog u skladu sa novo utvrđenim činjeničnim stanjem. Predviđeno je da će se na pitanja koja nisu posebno uređena ovim zakonom primenjivati odredbe zakona kojima se uređuje upravni postupak.

### **Prava zaposlenih kod promene poslodavca – član 63. Predloga zakona**

**Član 152.** Briše se, jer promena vlasništva nad kapitalom, kupovina i prodaja akcija nema za posledicu promenu poslodavca u smislu čl. 147-151. Zakona o radu, a istovremeno se u članu 158. Zakona je propisano da se promene vlasništva nad kapitalom ne smatra promenom poslodavca u smislu ostvarivanja prava na otpremninu u skladu sa ovim članom.

### **Višak zaposlenih – čl. 64. i 65. Predloga zakona menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu:**

**Čl. 155. i 158.** Ovim odredbama se predlaže da se pri isplati otpremnine prilikom utvrđivanju viška zaposlenih uzima u obzir samo period proveden u radnom odnosu kod poslednjeg poslodavca, a visina otpremnine se utvrđuje u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu i ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu, s tim da ne može da se isplati za isti period za koji je isplaćena kod istog ili drugog poslodavca.

Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca u smislu člana 147, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom. Novo rešenje predviđa da se opštim aktima ili ugovorom o radu ne može utvrditi duži period za isplatu otpremnine od propisanog.

Ovim odredbama pored ostalog vrši se usklađivanje sa posebnim propisima kojima se utvrđuju organi nadležni za odlučivanje kod poslodavca za donošenje programa rešavanja viška zaposlenih.

Cilj ovako predložene zakonske odredbe je procena da bi poslodavci bili više motivisani da zapošljavaju nova lica, kao i da se spreči mogućnost da zaposleni po istom osnovu dobije više puta otpremninu. Na ovaj način bi se u velikoj meri sprečio odliv sredstava iz budžeta, čime bi se posredno zaštitili i poreski obveznici. Takođe se na posredan način sprečava diskriminacija starijih lica koje su poslodavci izbegavali da primaju u radni odnos upravo zbog obaveze isplate otpremnine za ceo radni vek, što bi u krajnjoj liniji trebalo da rezultira povećanjem zaposlenosti, posebno teže zapošljivih kategorija.

Takođe, u prelaznim i završnim odredbama propisano je da period za koji se utvrđuje otpremnina za zaposlene u preduzećima u restrukturiranju kojima je taj status utvrđen do dana stupanja na snagu može se utvrditi drugim propisom.

**Udaljenje zaposlenog sa rada – čl. 66-69. Predloga zakona menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu:**

**Čl. 165, 167, 169. i 170.** - U pitanju je usklađivanje sa Zakonom o krivičnom postupku koji u članu 5. propisuje da krivično gonjenje započinje prvom radnjom javnog tužioca ili ovlašćenih službenih lica policije na osnovu zahteva javnog tužioca, radi provere osnova sumnje da je učinjeno krivično delo ili da je određeno lice učinilo krivično delo kao i podnošenjem privatne tužbe. Predlog je da se zaposleni može privremeno udaljiti sa rada ne kad je pokrenut krivični postupak već kad je krivično gonjenje započeto.

Pored navedenog, imajući u vidu prezumpciju nevinosti, predložena je mogućnost da udaljenje zaposlenog sa rada u slučaju kada je protiv njega započeto krivično gonjenje može da traje do pravosnažnog okončanja tog krivičnog postupka.

**Izmene ugovora o radu – čl. 70-73. Predloga zakona menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu:**

**Član 171.** Ovom izmenom se precizira da poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada između ostalog radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa članom 33. stav 1. tačka 11) ovog zakona.

**Član 172.** Potreba prakse nameće neophodnost da se u slučajevima otkaza ugovora o radu zbog odbijanja ponude aneksa ugovora o radu, zaposlenom omogući da u sudskom postupku protiv takvog otkaza, osporava i zakonitost aneksa ugovora o radu. Takođe uz aneks ugovora o radu poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži razloge za ponudu.

**Član 172a** Praksa je nametnula potrebu da, kada se određeni posao mora izvršiti bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa i sprovođenja procedure propisane zakonom za ponudu aneksa ugovora, za najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci i, ako je to povoljnije za njega, zaposleni ima pravo da zadrži svoju osnovnu zaradu.

Takođe, predviđa se da se izmena ličnih podataka o zaposlenom kao i drugih podataka kojima se ne menjaju uslovi rada mogu konstatovati aneksom ugovora bez propisanih procedura za aneks ugovora.

**Član 174.** Predlaže se brisanje važeće odredbe, koja propisuje da se u slučaju upućivanja zaposlenog na rad kod drugog poslodavca ugovorom o radu na određeno vreme kod drugog poslodavca zaposlenom ne mogu utvrditi manja prava od prava koja je imao kod poslodavca koji ga uputio na rad, jer je ista nejasna i u praksi se različito tumačila, a dovođila je u različit položaj zaposlene koji rade na istim poslovima kod istog poslodavca.

**Prestanak radnog odnosa - čl. 74-86. Predloga zakona menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu:**

**Član 178.** Potrebe prakse uslovile su da otkazni rok od strane zaposlenog može da bude utvrđen opštim aktom ili ugovorom o radu u dužem trajanju, ali ne može da bude duži od 30 dana. Ovo iz razloga, jer su u praksi bili česti slučajevi da su se ugovarali neprimereno dugi otkazni rokovi.

**Član 179.** Razlozi za otkaz mogu da budu u vezi sa radnom sposobnošću zaposlenog, njegovim ponašanjem i potrebama poslodavca. Zbog potrebe prakse precizirani su neki od najčešćih slučajeva koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje, nepoštovanje radne discipline i povredu radne

obaveze. Ovo iz razloga jer se dešavalo da pojedini poslodavca u slučaju određenih povreda radnih obaveza i nepoštovanja radne discipline zaposlenog nisu mogli otkazati ugovor o radu, jer te slučajeve nisu predvideli opštim aktima i ugovorima o radu, što je i bio uslov za otkaz ugovora o radu.

Precizirano je na koji način poslodavac može da utvrdi da je zaposleni pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno da poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u zdravstvenu ustanovu.

**Član 179a** Zbog potrebe prakse, u slučaju nepoštovanja radne discipline ili povrede radne obaveze kada poslodavac smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da te povrede nisu takve prirode da zaposlenom prestane radni odnos, predlaže se uvođenje novčane kazne do 20% od zarade zaposlenog do tri meseca, kao i produženje trajanja već postojeće mere privremenog udaljenja sa rada bez naknade na period do 15 radnih dana. Opomena pred otkaz kao treća mera je prebačena iz važećeg člana 180. stav 3. Zakona o radu, jer predstavlja jedan vid sankcije.

**Član 180.** Preciziraju se odredbe u vezi sa postupkom pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge zakonske mere u slučajevima kada postoji sumnja da je zaposleni učinio povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

**Član 180a** Precizira se postupak prestanka radnog odnosa u slučaju kada zaposleni ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi. Za otkazivanje ugovora o radu ili izricanje druge mere u navedenom slučaju, potrebno je da poslodavac zaposlenom prethodno da odgovarajuća uputstva i pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u radu zaposlenog, pa ako zaposleni nastavi da radi suprotno datim uputstvima, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu ili izrekne drugu, blažu meru. Ovim se vrši usklađivanje sa Preporukom MOR 166 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, koju su sudovi neposredno primenjivali prilikom ocene zakonitosti otkaza zbog neostvarivanja rezultata rada.

**Član 181.** S obzirom da poslodavac nije uvek upoznat kom sindikatu zaposleni pripada, što predstavlja problem u praksi u postupku otkazivanja ugovora o radu, predloženo je da poslodavac nema obavezu da upozorenje u slučaju otkaza ugovora o radu dostavlja sindikatu, već da se sindikat može izjasniti na navedeno upozorenje samo ukoliko to zahteva zaposleni. Ako zaposleni priloži poslodavcu mišljenje sindikata na upozorenje o razlozima za otkaz ugovora o radu, poslodavac je dužan da isto uzme u obzir prilikom odlučivanja o prestanku radnog odnosa.

**Član 182.** Period zabrane zapošljavanja na istim poslovima na kojima je radio zaposleni koji je proglašen viškom je zbog potrebe prakse skraćen sa šest na tri meseca, a od ove zabrane izuzeti su slučajevi kada se daje otkaz zaposlenom – osobi sa invaliditetom koga poslodavac, zbog gubitka radne sposobnosti, proglašava tehnološkim viškom jer ne postoje poslovi na koje takvog zaposlenog može da premesti.

**Član 184.** Produženi su rokovi zastarelosti za otkazivanje ugovora o radu na šest meseci (subjektivni rok) i 12 meseci (objektivni rok).

**Član 187.** Predlog je da se posebna zaštita porodilja od otkaza ugovora o radu isključuje u slučajevima skrivljenog ponašanja zaposlene pre i u toku trudnoće, a pre odlaska na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta.

Zbog problema u praksi u vezi sa računanjem roka iz stava 3. ovog člana, izvršeno je preciziranje odredbe tako da je rešenje o otkazu ugovora o radu ništavo ako su na dan donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu poslodavcu bile poznate okolnosti o trudnoći, porodiljskom odsustvu, odsustvu sa rada radni nege i posebne nege deteta ili ako zaposlena, 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.

**Član 188.** propisuje da poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima, pri čemu je teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj zaposlenog iz navedenih razloga, na poslodavcu. Ovakvo rešenje usklađeno je sa odredbama Konvencije MOR-a broj 135 o zaštiti i olakšicama koje se pružaju predstavnicima radnika u preduzećima.

**Član 189.** Otkazni rok u slučaju prestanka radnog odnosa zato što zaposleni ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti utvrđuje se opštim aktom, u zavisnosti od staža osiguranja, a ne može biti kraći od osam, niti duži od 30 dana.

**Član 189a** Usklađivanje sa Preporukom broj 166 MOR o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, koja u članu 17. propisuje da zaposleni kome prestaje radni odnos ima pravo da od poslodavca zahteva da mu izda potvrdu, koja sadrži datum početka i prestanka radnog odnosa, vrstu, odnosno opis poslova na kojima je zaposleni radio. Zaposleni ima pravo da od poslodavca traži i ocenu njegovog ponašanja i rezultata rada.

**Član 191.** Ovim članom propisuju se pravne posledice nezakonitog otkaza, pri čemu se pravi razlika između otkaza za koji se u sudskom postupku utvrdi da nije postojao zakonski osnov, niti razlozi, u kom slučaju zaposleni ima pravo na potpunu reintegraciju (vraćanje na rad, naknada štete na ime izgubljene zarade i uplata doprinosa za obavezno socijalno osiguranje za ceo period). Sa druge strane, kada se u sudskom postupku utvrdi da su postojali osnovani razlozi za otkaz zaposlenom, ali je poslodavac prekršio proceduralne odredbe zakona, sud će odbiti zahtev zaposlenog da se vrati na rad i dosudiće mu pravo na naknadu štete u iznosu do šest zarada na teret poslodavca, kao vid sankcije za poslodavca koji se nije pridržavao propisanih procedura pri otkazu ugovora o radu. U ostalim slučajevima naknade štete bez vraćanja na rad zadržano je važeće zakonsko rešenje.

**Ostvarivanje i zaštita prava zaposlenih čl. 87. i 88. Predloga zakona menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu:**

**Član 192.** Ovim izmenama omogućava se poslodavcu da odlučivanje o pravima i obavezama zaposlenih prenese ne samo na zaposlene, nego i na druga lica. Ovakvo zakonsko uređenje zahteva potreba prakse, a naročito kod poslodavaca koji poslove vezane za regulisanje radno-pravnog statusa zaposlenih poveravaju advokatima i drugim licima koja nisu zaposlena kod poslodavca, a s obzirom da prema sadašnjem rešenju u zakonu to nije bilo moguće, u praksi je stvaralo probleme koje je trebalo otkloniti.

**Član 195.** Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, odnosno predstavnik sindikata čiji je zaposleni član ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom. Rok za pokretanje spora sa dosadašnjih 90 dana smanjuje se na 60 dana. Po pravilu su rokovi mnogo kraći osam i 15 dana, a skraćenje ovog roka je iz razloga pravne sigurnosti poslodavca. Briše se odredba kojom se ograničava obaveza okončavanja radnog spora u roku od šest meseci jer su rokovi za postupanje sudova regulisani posebnim propisima.

**Posebne odredbe čl. 89-92. Predloga zakona menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu:**

**Član 198.** Briše se starosna granica od 30 godina za obavljanje privremenih i povremenih poslova sa članom omladinske ili studentske zadruge, već se ostavlja da se pitanje starosne granice za članstvo u omladinskim i studentskim zadrugama propisuje zakonom kojim se uređuju zadruge.

**Član 200.** Briše se odredba o zaključivanju ugovora o zastupanju i posredovanju, jer su ovi ugovori regulisani Zakonom o obligacionim odnosima.

**Član 201.** menjan je u odnosu na lice koje može da zaključi ugovor o stručnom osposobljavanju, kao i u delu koji se odnosi na ugovor o stručnom usavršavanju kako bi se iste precizirale i sprečile zloupotrebe u praksi.

**Član 203.** Briše se ova odredba jer se oblast preduzetništva reguliše posebnim zakonom.

**Član 204.** Prelaznim i završnim odredbama predlaže se da se ukine radna knjižica sa 31.12.2015. godine, a podaci iz radno-pravnog odnosa sadržani u radnoj knjižici, mogu da se pribave od Centralnog registra za obavezno socijalno osiguranje, Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje i dr. Radne knjižice izdate do 31.12.2015. godine ostaju u pravnom prometu i mogu da se koriste za ostvarivanje prava zaposleni.

**Organizacije zaposlenih i poslodavaca - čl. 93-96. Predloga zakona menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu:**

**Član 210.** izmenama stava 1. ovog člana utvrđena je obaveza poslodavca da sindikatu koji deluje kod njega i okuplja zaposlene kod tog poslodavca, u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima, obezbedi tehničko - prostorne uslove, kao i da mu omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

**Član 211.** ostavlja kolektivnim ugovorima ili sporazumima između poslodavca i sindikata kod poslodavca, da utvrde pravo na plaćeno odsustvo predstavniku sindikata, radi obavljanja sindikalne funkcije. Izuzetak se pravi za reprezentativne sindikate, ako nema kolektivnih ugovora ili sporazuma, kada zakon utvrđuje minimalan broj časova plaćenog odsustva (zadržava se postojeće rešenje iz zakona i to: 40 plaćenih časova rada mesečno ako sindikat ima najmanje 200 članova kod tog poslodavca i po jedan čas mesečno za svakih sledećih 100 članova; srazmerno manje plaćenih časova ako sindikat ima manje od 200 članova).

**Član 214.** izvršena je izmena visine naknade zarade na koju ima pravo sindikalni predstavnik koji odsustvuje sa rada, a koju plaća poslodavac. Do sada je to bilo najmanje u visini osnovne zarade zaposlenog, što je dovelo da toga da se naknada zarade ugovara u značajnije većem iznosu od zarade koju bi imao sindikalni predstavnik da radi, tako da je predloženo da ista ne može biti veća od prosečne zarade zaposlenog u prethodnih 12 meseci.

**Član 229.** odnosi se na način rada Odbora za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca, tako što Odbor može raditi i usvajati predlog ako je na sednici prisutno najmanje dve trećine ukupnog broja članova Odbora, a predlog se usvaja većinom glasova od ukupnog broja članova Odbora.

Takođe se predlaže da ako Odbor ne dostavi najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva, ministar može da odluči o zahtevu i bez predloga Odbora. Ovom dopunom obezbeđuje se sprovođenje Zakona i otklanjaju negativne posledice nepostupanja ili neblagovremenog postupanja Odbora pri odlučivanju o zahtevima za utvrđivanje reprezentativnosti (u slučajevima kada se Odbor se ne sastane u ostavljenom roku ili nema kvorum za odlučivanje ili drugih razloga ne dostavi predlog ministru). U ovim slučajevima daje se ovlašćenje ministru da može da odluči o zahtevu za utvrđivanje reprezentativnosti i bez predloga Odbora i time se omogućava

širi socijalni dijalog utvrđivanjem reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca i donošenje odgovarajuće odluke od strane ministra, i kada nedostaje predlog Odbora.

**Kolektivni ugovori čl. 97-103. Predloga zakona menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu:**

**Član 246.** utvrđuje mogućnost za zaključivanje posebnog kolektivnog ugovora za teritoriju Republike u situacijama kada je osnivač javnih preduzeća ili javnih službi autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, što do sada nije bilo moguće i utvrđuje da ga tada zaključuje Vlada. Predviđa se i zaključivanja posebnog kolektivnog ugovora za više poslodavaca (javna preduzeća i društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće) i isti zaključuju osnivač javnog preduzeća, odnosno organ koji on ovlasti, i reprezentativni sindikat. Ukida se zaključivanje posebnog kolektivnog ugovora za sportiste, trenere i stručnjake u sportu, s obzirom da se osnov za isti nalazi u Zakonu o sportu.

**Član 247, 248. i 250.** menjaju se tako što se utvrđuje da u zaključivanju kolektivnih ugovora za društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće učestvuje i osnivač. Precizira se da u ime poslodavca, kolektivni ugovor potpisuje ovlašćeno lice za zastupanje poslodavca.

**Članom 256a** uvodi se mogućnost da poslodavci pristupe kolektivnom ugovoru koji su zaključili drugi poslodavci ili udruženje poslodavaca. Do sada su poslodavci ili udruženja poslodavaca morali da budu članovi udruženja poslodavaca da bi se na njih primenjivao zaključen kolektivni ugovor. Ovim postupkom će moći da budu korisnici kolektivnog ugovora koji nisu neposredno ispregovarali sa svojim sindikatom, ako njegove odredbe odgovaraju njegovim finansijskim i drugim mogućnostima. Takođe, poslodavci će moći i da odustanu od primene ovog kolektivnog ugovora, na osnovu svoje odluke, bez otkaznog roka od 6 meseci koji obavezuje učesnike kolektivnog ugovora.

**Članom 257.** predloženo je da se izvrše izmene koje se tiču proširenog dejstva kolektivnih ugovora u smislu da odluku o proširenom dejstvu kolektivnih ugovora donosi Vlada Republike Srbije na predlog ministarstva u čijoj je oblasti zaključen kolektivni ugovor. Neophodno je da se pribavi mišljenje Socijalno ekonomskog saveta Republike Srbije. Uslov za proširenje dejstva kolektivnog ugovora je izmenjen u delu koji se tiče procenta zaposlenih na koje treba da se primenjuje kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje. Tako će umesto dosadašnjih 30 % biti neophodno da kolektivni ugovor pokriva više od 50 % zaposlenih u određenoj delatnosti da bi Vlada Republike Srbije mogla da donese odluku o proširenom dejstvu. Uz zahtev za proširenje dejstva poslodavci će morati da dokažu da su ispunjeni uslovi o pokrivenosti broja zaposlenih postojećim kolektivnim ugovorom. Postupak za izuzimanje od dejstva proširenja dejstva kolektivnih ugovora će se sprovoditi na način kao i za njegovo proširenje.

**Čl. 258-260.** prema novom rešenju Odluku o proširenom dejstvu donosi Vlada, na predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor

**Nadzor - čl. 104-108. Predloga zakona menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu:**

**Čl. 268–272a.** Ovim odredbama preciziraju se ovlašćenja inspektora u vršenju inspekcijskog nadzora.

U postupku inspekcijskog nadzora inspektor je ovlašćen da: vrši uvid u opšte i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju radi utvrđivanja relevantnih činjenica; utvrđuje identitet lica i uzima izjave od poslodavca, odgovornih lica,

zaposlenih i drugih lica koja se zateknu na radu kod poslodavca; vrši kontrolu da li je izvršena prijava na obavezno socijalno osiguranje, na osnovu podataka iz Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja; pregleda poslovne prostorije, objekte, postrojenja, uređaje i drugo i nalaže preduzimanje preventivnih i drugih mera za koje je ovlašćen u skladu sa zakonom radi sprečavanja povreda zakona.

Propisivanje jasnih ovlašćenja inspektora kao i radnji koje preduzimaju u toku vršenja inspekcijskog nadzora je u cilju ujednačavanja postupanja u vršenju inspekcijskog nadzora.

Posebno se propisuje da je poslodavac dužan da inspektorom omogući vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad i da mu obezbede podatke potrebne za vršenje inspekcijskog nadzora, u skladu sa zakonom. Do sada je bila propisana samo sankcija za ometanje inspektora u radu, a konkretna obaveza (dispozicija) nije bila propisana. Takođe se propisuje da je u vršenju inspekcijskog nadzora inspektor, između ostalog ovlašćen, da naloži poslodavcu da u određenom roku otkloni utvrđene povrede i podzakonskog akta. Ovo iz razloga što se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih ne uređuju samo zakonom već i podzakonskim aktima.

Novim rešenjem predviđa se i slučaj kada zaposleni podnese zahtev za odlaganje rešenja o otkazu ugovora o radu, a inspektor rada po zahtevu zaposlenog utvrdi da pravo zaposlenog nije očigledno povređeno, dužan je da donese rešenje kojim će odbiti zahtev zaposlenog.

Rok za podnošenje zahteva za odlaganje izvršenja rešenja o otkazu ugovora o radu u kome se zaposleni, a po pokretanju radnog spora pred nadležnim sudom može obratiti inspekciji rada skraćen je sa 30 na 15 dana. Naime, ukoliko je zaposleni pokrenuo spor pred nadležnim sudom, rok od 15 dana je primereni rok u kome može zahtevom tražiti postupanje inspekcije rada. Novina je da je inspektor rada dužan da donese rešenje u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva, bilo da donosi rešenje o odlaganju izvršenja rešenja o otkazu ugovora o radu do donošenja pravnosnažne odluke suda, bilo da donosi rešenje o odbijanju zahteva, u slučaju kada nađe da pravo zaposlenog nije očigledno povređeno. Ovo iz razloga što je raniji rok od 15 dana za odlučivanje po zahtevu zaposlenog bio kratak.

Rok sa 15 dana u kome je ministar bio dužan da odlučuje po žalbi, od dana prijema žalbe, produžava se na 30 dana. Predlog za produženje roka je iz praktičnih razloga, jer su u najvećem broju slučajeva stranke koje se obraćaju inspekciji rada neuke i nemaju punomoćnika, pa žalbe na rešenja neposredno upućuju ministru a ne prvostepenom organu koji je doneo rešenje što neminovno iziskuje duži rok za odlučivanje ministra po žalbi.

**Član 272a** Obezbeđuje se da ministarstva nadležna za poslove rada, finansija i državne uprave mogu da preuzmu podatke potrebne za obavljanje poslova iz njihove nadležnosti iz Jedinствene baze Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja. Na ovaj način ukida se nepotrebno administriranje a istovremeno obezbeđuje efikasniji rad i kontrola poslodavaca od strane ovih ministarstava.

**Kaznene odredbe čl. 109. Predloga zakona menjaju se i dopunjuju sledeće odredbe Zakona o radu:**

**Čl. 273-276.** - Novčani iznosi propisanih kazni usklađeni su sa Zakonom o prekršajima, s tim što se vodilo računa da se poveća predviđeni raspon novčanih kazni. Za propisane kazne gde je novčani iznos predviđen u rasponu povećan je samo najviši iznos dok je najniži iznos novčane kazne ostao nepromenjen. Na ovaj način data je veća mogućnost prekršajnom organu da u zavisnosti od težine prekršaja kao i olakšavajućih okolnosti, odredi novčani iznos kazne za učinjeni prekršaj u svakom pojedinačnom slučaju.



Pored toga, za određene prekršaje propisana je kazna u fiksnom iznosu, kako bi se primenio institut prekršajnog naloga, a uvedene su i nove kazne za nepoštovanje propisanih obaveza utvrđenih ovim predlogom zakona.

**Prelazne i završne odredbe – čl. 110-119. Predloga zakona**, uređuje se prelazni režim za pojedine radnopravne institute koji se bitno menjaju Predlogom ovog zakona i stupanje na snagu ovog zakona..

#### **IV. PROCENA FINANSIJSKIH SREDSTAVA POTREBNIH ZA SPROVOĐENJE OVOG ZAKONA**

Za sprovođenje ovog zakona nisu potrebna dodatna finansijska sredstva iz budžeta.

#### **V. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU**

Predlaže se donošenje Zakona po hitnom postupku iz razloga što se ovim zakonom, između ostalog, uređuju pitanja od značaja za socijalno-ekonomski status zaposlenih, obezbeđuje pravni okvir za veće zapošljavanje i investiranje u privredu, a imajući u vidu trenutno ekonomsko stanje u privredi i državi, koja je posebno pogođena nedavnim prirodnim katastrofama (poplave i klizišta). Predloženim zakonom se obezbeđuje izvršavanje obaveza prema međunarodnim finansijskim organizacijama. Zakonom se, takođe vrši usklađivanje sa propisima Evropske unije, a u skladu sa obavezama preuzetim Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije.