

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА

Посланичка група УЈЕДИЊЕНИ – ССП, ПСГ, ПРЕОКРЕТ, СЛОГА
30. септембар 2022. године
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
НАРОДНА СКУПШТИНА
БЕОГРАД

ПРИМЉЕНО: 30.09.2022

Орг. јед.	Број	Прилог	Вредност
03	011-1980/22		

ПРЕДСЕДНИКУ НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

На основу члана 99. став 1. тачка 7) Устава Републике Србије, и члана 107. став 1. Устава Републике Србије и члана 40. став 1. тачка 1. Закона о Народној скупштини и члана 150. став 1. Пословника Народне скупштине подносимо **ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О РАДУ** са предлогом да се узме у претрес.

За представника предлагача одређује се Жељко Веселиновић.

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ:

Жељко Веселиновић
Маријка Тепић
Јанко Веселиновић
Борко Стефановић
Владимир Обрадовић
Анна Орег
Дејан Булатовић
Јелена Милошевић
Марија Лукић
Павле Грбовић
Славиша Ристић
Данијел Јевић
Натан Албахари
Данијела Грујић
Татјана Пашић
Борјо Борђић

ЗАКОНА О РАДУ

ПРВИ ДЕО

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет и домашај

Члан 1.

Овим законом уређују се радни односи у Републици Србији.

Одредбе овог закона примењују се на све раднике који раде на територији Републике Србије, код домаћег или страног послодавца, укључујући и раднике који су упућени на рад у Републику Србију, као и на раднике које је послодавац упутио на рад у иностранство.

Одредбе овог закона примењују се и на раднике у државним органима, органима територијалне аутономије и јединица локалне самоуправе и јавним службама, ако законом није друкчије одређено.

Родна неутралност употребљених израза

Члан 2.

Изрази који се користе у овом Закону, а имају родно значење, користе се неутрално и односе се једнако на мушки и женски род.

Усклађеност са правним тековинама Европске уније

Члан 3.

Одредбе овог закона усклађене су са следећим директивама Европских заједница, односно Европске уније:

- 1) Директивом Савета број 91/383/ЕЕЗ од 25. јуна 1991. године о допунама мера којима се подстиче унапређење безбедности и здравља на раду радника у радном односу на одређено време или привременом радном ангажовању;

- 2) Директивом Савета број 91/533/ЕЕЗ од 14. октобра 1991. године о обавези послодавца да обавести раднике о условима који се примењују на уговор или радни однос;
- 3) Директивом Савета број 92/85/ЕЕЗ од 19. октобра 1992. године о увођењу мера којима се подстиче унапређење безбедности и здравља на раду трудних радница, радница које су недавно родиле или које доје (десета појединачна директива у смислу члана 16. става 1. Директиве 89/391/ЕЕЗ);
- 4) Директивом Савета број 94/33/ЕЗ од 22. јуна 1994. године о заштити младих људи на раду;
- 5) Директивом број 96/71/ЕЗ Европског парламента и Савета од 16. децембра 1996. године о упућивању радника у оквиру пружања услуга;
- 6) Директивом Савета број 97/81/ЕЗ од 15. децембра 1997. године о Оквирном споразуму о раду са непуним радним временом који су закључили Унион оф Индустириал анд Емплоуерс' Конфедератионс оф Еуропа (УНИЦЕ), Еуропаан Центре оф Емплоуерс анд Ентерприсес провидинг Публик Сервицес анд Сервицес оф генерал интерес (ЦЕЕП) и Еуропаан Траде Унион Конфедератион (ЕТУЦ);
- 7) Директивом Савета број 98/59/ЕЗ од 20. јула 1998. године о усклађивању законодавстава држава чланица које се односи на колективна отпуштања;
- 8) Директивом Савета број 1999/70/ЕЗ од 28. јуна 1999. године о Оквирном споразуму о раду на одређено време који су склопили Емплоуерс' Конфедератионс оф Еуропа (УНИЦЕ), Еуропаан Центре оф Емплоуерс анд Ентерприсес провидинг Публик Сервицес анд Сервицес оф генерал интерес (ЦЕЕП) и Еуропаан Траде Унион Конфедератион (ЕТУЦ);
- 9) Директивом Савета 2000/78/ЕЗ о успостављању општег оквира за једнако поступање приликом запошљавања и обављања занимања;
- 10) Директивом Савета број 2001/23/ЕЗ од 12. марта 2001. године о усклађивању законодавстава држава чланица у односу на заштиту права запослених код преноса предузећа, погона или делова предузећа или погона;
- 11) Директивом Европског парламента и Савета број 2002/14/ЕЗ од 11. марта 2002. о успостављању општег оквира за обавештавање и саветовање са радницима у Европској заједници;
- 12) Директивом Европског парламента и Савета број 2003/88/ЕЗ од 4. новембра 2003. године о одређеним аспектима организације радног времена;
- 13) Директивом 2006/54/ЕЗ од 5. јула 2006. године о примени начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у области запошљавања и обављања занимања (са изменама);
- 14) Директивом број 2008/94/ЕЕЗ Европског парламента и Савета од 22. октобра 2008. године о заштити запослених у случају инсолвентности њиховог послодавца;
- 15) Директивом Европског парламента и Савета број 2008/104/ЕЗ од 19. новембра 2008. године о привременом раду преко агенција;
- 16) Директивом број 2014/67/ЕУ Европског парламента и Савета од 15. маја 2014. године о примени Директиве број 96/71/ЕЗ о упућивању радника у оквиру пружања услуга и измени Уредбе (ЕУ) бр. 1024/2012 о административној сарадњи путем Информационог система унутрашњег тржишта („Уредба ИМИ“);
- 17) Директивом (ЕУ) број 2019/1152 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. године о транспарентним и предвидљивим условима рада у Европској унији.
- 18) Директивом (ЕУ) број 2019/1158 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. године о равнотежи између пословног и приватног живота родитеља и неговатеља којом се ставља ван снаге Директива Савета број 2010/18/ЕУ.

Значење израза

Члан 4.

Поједини изрази употребљени у овом закону имају следеће значење:

1) *Радни однос* је добровољни правни однос који се заснива између радника и послодавца закључењем уговора о раду, и који подразумева да радник одређени временски период ради у име и за рачун послодавца, као и по налозима и упутствима и под контролом послодавца, уз постојање узајамних права и обавеза;

2) *Послодавац* је правно или физичко лице које запошљава радника и за које радник обавља рад у оквиру радног односа;

3) *Радник* је физичко лице које се обавезује да, за зараду, лично обавља рад у име, за рачун, под напором и по налозима и упутствима послодавца;

4) *Однос подређености* је однос у којем радник добровољно пристаје да ради по налозима и упутствима и под напором послодавца, који има и овлашћење да уређује права, обавезе и одговорности из радног односа, као и овлашћење да против радника изриче дисциплинске казне за скривљене повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине;

5) *Радно место* је скуп узајамно организационо и функционално повезаних послова, које радник обавља у процесу рада и које је предвиђено Правилником о организацији и систематизацији радних места код послодавца, или уговором о раду код послодавца који нема обавезу доношења Правилника о организацији и систематизацији радних места;

6) *Радно ангажовање* је сваки облик рада без обзира на његов правни основ или непостојање правног основа;

7) *Синдикат* је основна јединица удруживања радника и других лица старих 15 и више година, у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских социјалних, културних и других индивидуалних и колективних права и интереса, у складу са овим законом;

8) *Удружење послодавца* је основна јединица удруживања послодавца, у складу са овим законом;

9) *Колективни уговор* је аутономни извор радног права којим се регулишу права, обавезе и одговорности радника и послодавца, као и међусобни односи учесника колективног преговарања;

10) *Синдикални споразум* је аутономни извор радног права који закључују послодавац и синдикат који није репрезентативан код послодавца, којим се уређују поједина права, обавезе и одговорности радника и послодавца, у складу са законом;

11) *Споразум послодавца и радника* је аутономни извор радног права који закључују послодавац и представници најмање половине радника код послодавца, којим се уређују поједина права, обавезе и одговорности радника и послодавца, ако нема услова за закључење колективног уговора, односно синдикалног споразума, у складу са законом;

12) *Општи акт послодавца* је сваки општи правни акт који послодавац донесе, а који садржи одредбе о правима, обавезама и одговорностима радника и послодавца, у складу са законом;

13) *Правилник о раду* је општи акт послодавца који садржи одредбе о правима, обавезама и одговорностима радника и послодавца, ако нема услова за закључење колективног уговора, синдикалног споразума, или споразума послодавца и радника, у складу са законом;

14) *Општи акт код послодавца* је колективни уговор код послодавца, правилник о раду, синдикални споразум и споразум послодавца и радника;

15) *Образац рада* је облик организације радног времена и његове расподеле према одређеном обрасцу који утврђује послодавац;

16) *Референтни сати и дани* су периоди у одређеним данима током којих послодавац може ангажовати радника да обавља рад;

17) *Агенција за привремено запошљавање* је правно лице или предузетник који заснива радни однос са радником са циљем његовог привременог уступања послодавцу кориснику за обављање одређених послова под његовим напором и руковођењем, а које има дозволу за обављање ових активности, у складу са законом;

18) *Уступљени радник* је радник кога агенција привремено уступа кориснику;

19) *Корисник* је правно лице или предузетник за кога и под чијим напором уступљени радник привремено ради;

20) *Привремено уступање* послодавцу кориснику јесте уступање радника на уговорени период ради обављања уговорених послова на одређено време, под напором и руковођењем послодавца корисника;

21) *Период уступања* представља временски период током којег је радник уступљен послодавцу кориснику, у складу са законом;

22) *Основни услови рада* су услови утврђени законом, општим актом код послодавца, или уговором о раду, који се примењује код послодавца корисника, а којим се уређују права и обавезе послодавца и радника.

23) *Упоредни радник* је радник који има уговор о раду или са којим би послодавац корисник закључио уговор о раду за рад на истом радном месту за које агенција привремено уступа радника послодавцу кориснику, за исту или сличну врсту посла с обзиром на ниво образовања, посебна знања и способности, сложеност, одговорност и посебне услове рада;

24) *Упућени радник* је радник који је у радном односу код послодавца који га упућује на рад у иностранство у ограниченом временском периоду након чега се враћа на рад код послодавца;

25) *Упућивање* на привремени рад у иностранство подразумева упућивање на рад у иностранство и упућивање на стручно оспособљавање и усавршавање за потребе послодавца;

26) *Уговор о пословној сарадњи* је сваки уговор закључен између послодавца или његове пословне јединице у иностранству са страним лицем у циљу обављања инвестиционих или других радова или пружања услуга;

27) *Пословна јединица послодавца у иностранству* је представништво или огранак које је послодавац основао у иностранству, односно правно лице са седиштем у иностранству у којем послодавац има значајно учешће у основном капиталу или врши контролни утицај на пословање (у даљем тексту: контрола), у складу са законом којим се уређују привредна друштва;

28) *Међукомпанијско кретање* је упућивање радника од стране послодавца код страног послодавца који има значајно учешће у основном капиталу или врши контролу послодавца или у страном правно лице које је заједно са послодавцем под контролом трећег страног правног лица;

29) *Радница која се недавно породила* је радница која се породила у претходних 12 месеци;

30) *Непосредна дискриминација* је свако поступање узроковано неким од личних својстава којим се лице које тражи запослење, као и радник, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији;

31) *Посредна дискриминација* постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, као и радника, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења;

32) *Узнемиравање* је свако нежељено понашање узроковано неким од личних својстава које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника, а које изазива страх или ствара застрашујуће, непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење;

33) *Сексуално узнемиравање* је свако вербално, невербално или физичко понашање сексуалне природе које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и радника, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење;

34) *Промена послодавца* је статусна или друга промена послодавца у складу са законом.

II. ОСНОВНА ПРАВА РАДНИКА

Универзална индивидуална права

Члан 5.

Свако лице, независно од врсте правног основа радног ангажовања, има следећа минимална индивидуална права:

- 1) право на достојанствен рад, у складу са потврђеним међународним инструментима и овим законом;
- 2) право на безбедан рад и заштиту здравља на раду, у складу са овим и посебним законом;

- 3) заштиту од дискриминације, у складу са овим и посебним законом;
- 4) заштиту од насиља и узнемиравања на раду, у складу са овим законом;
- 5) право на посебну заштиту у случају узбуњивања, у складу са посебним законом;
- 6) право да буде писаним путем обавештен о својим правима и обавезама који произлазе из радног односа, у складу са овим законом;
- 7) право на ограничено радно време, у складу са овим законом;
- 8) право на правичну зараду или другу врсту накнаде, у складу са овим и другим законом;
- 9) право на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са овим законом;
- 10) право на одсуство са рада због привремене спречености за рад, у складу са овим законом;
- 11) право на образовање, стручно оспособљавање и усавршавање;
- 12) право да буде благовремено обавештен и консултован о питањима која су за њега релевантна, у складу са овим законом.

Права из става I. овог члана имају и лица која су ангажована за рад без правног основа.

Универзална колективна права

Члан 6.

Свако лице, независно од врсте правног основа радног ангажовања, има следећа минимална колективна права:

- 1) оснивање синдиката, уклањавање у синдикат и синдикално деловање;
- 2) колективно преговарање и закључивање колективних уговора;
- 3) обавештавање, саветовање и саодлучивање;
- 4) учествовање у скуповима радника;
- 5) чланство у органима послодавца;
- 6) штрајк.

III. ИЗВОРИ РАДНОГ ПРАВА

Законско уређивање радног односа

Члан 7.

Заснивање и престанак радног односа, као и права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се овим законом, у складу с ратификованим међународним конвенцијама.

Уколико се потврђени међународни извор радног права не може применити непосредно већ је потребно донети посебан закон ради његове примене, одредбе међународног извора радног права биће пренете у овај закон.

Међусобни однос закона, колективног уговора, општих аката послодавца и уговора о раду

Члан 8.

Права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и општим актима код послодавца и уговором о раду.

Општи и посебан колективни уговор морају бити у сагласности са законом.

Колективни уговор код послодавца, синдикални споразум, односно споразум послодавца и радника, општи акти послодавца и уговор о раду морају бити у сагласности са законом и општим и посебним колективним уговором, у складу са законом.

Колективни уговор, синдикални споразум, споразум послодавца и радника, општи акт послодавца и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се раднику дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

Колективним уговором, синдикалним споразумом, споразумом послодавца и радника, општим актом послодавца и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

Ако колективни уговор, синдикални споразум, споразум послодавца и радника или општи акт послодавца утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона.

Уколико закон, колективни уговор, синдикални споразум, споразум послодавца и радника, општи акт послодавца, односно уговор о раду различито уређују одређена права, обавезе или услове рада, на радника се увек имају применити оне одредбе које су за њега најповољније.

Уколико се на радника могу применити два акта исте правне снаге, примениће се онај који је по њега повољнији.

Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом, колективним уговором, синдикалним споразумом, споразумом послодавца и радника или општим актом послодавца – ништаве су.

Посебним колективним уговором који се примењује код послодавца не могу се утврдити мања права или неповољнији услови рада од права и услова утврђених општим колективним уговором који се примењује код тог послодавца.

Општим актом код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова утврђених општим, односно посебним колективним уговором који се примењује код тог послодавца.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом. Инспектор рада може суспендовати примену спорних одредаба до коначне одлуке суда.

Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

Правилник о раду

Члан 9.

Правилник о раду доноси послодавац уколико нема услова за закључење колективног уговора код послодавца, синдикалног споразума, односно споразума послодавца и радника.

Правилником о раду уређују се права, обавезе и одговорности радника и послодавца, осим питања за која је законом предвиђено да се могу уредити искључиво колективним уговором код послодавца, синдикалним споразумом, односно споразумом послодавца и радника.

Правилник о раду доноси надлежни орган код послодавца, утврђен законом, односно оснивачким или другим општим актом послодавца, а код послодавца који нема својство правног лица доноси овлашћено лице у складу са законом.

Правилник о раду јавног предузећа и друштва капитала чији је оснивач Република, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: јавно предузеће) и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, доноси се уз претходну сагласност оснивача.

Правилник о раду престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора код послодавца, синдикалног споразума или споразума послодавца и радника, а синдикални споразум, односно споразум послодавца и радника престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора.

Правилник о организацији и систематизацији радних места

Члан 10.

Правилник о организацији и систематизацији радних места је општи акт послодавца који садржи назив и опис радних места, врсту, ниво и подручје квалификација потребних за обављање послова на радном месту, број извршилаца на сваком радном месту и друге посебне услове за обављање послова радног места.

Правилник о организацији и систематизацији радних места доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

Обавеза доношења правилника не односи се на послодавца који има 10 и мање радника.

Правилником о организацији и систематизацији радних места може за рад на одређеним пословима да се утврди само један ниво квалификација.

Дужност поштовања прописа у вези са радним односом

Члан 11.

Послодавац и радник дужни су да се придржавају одредби овог и других закона, међународних уговора на снази који су закључени и ратификовани у складу са Уставом Републике Србије, као и других прописа, општих аката и уговора о раду.

Пре ступања радника на рад, послодавац је у обавези да омогући раднику да се упозна са прописима којима се уређују радни односи.

Послодавац је дужан да колективне уговоре који се односе на послодавца, као и опште акте послодавца којима се уређује било које питање у вези са правима, обавезама и одговорностима радника и послодавца држи истакнуте на огласној табли послодавца или на други начин учини доступним сваком раднику код послодавца у сваком тренутку, све време њиховог важења.

Радник има право да акте наведене у претходном ставу или делове тих аката умножи или фотографише, односно начини дупликат на други начин који му одговара, а послодавац га не сме ометати у остваривању тог права.

ДРУГИ ДЕО

IV. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Поступак заснивања радног односа Оглашавање слободних радних места

Члан 12.

Послодавац попуњава слободна радна места закључењем уговора о раду са лицем које одабере. Слободно радно место је радно место за које је број извршилаца мањи од оног предвиђеног Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Послодавац је дужан да слободна радна места огласи јавним конкурсом.

Оглас за запошљавање мора садржати бар следеће податке:

- 1) назив радног места и опис послова за чије се обављање ангажује радник;
- 2) ниво, врсту и подручје квалификација;
- 3) број извршилаца који се траже;
- 4) врсту радног односа;
- 5) посебне услове за заснивање радног односа;
- 6) место рада;
- 7) период на који ће бити закључен уговор о раду;
- 8) радно време.

Послодавац не сме постављати дискриминаторне услове, као ни услове који нису у складу са природом послова за које се траже извршиоци.

Поступак избора кандидата за запослење

Члан 13.

Након истека времена оглашавања слободних радних места, послодавац спроводи поступак избора, у складу са општим актом којим је регулисано ово питање.

Кандидат за запослење је дужан да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на радном месту за које заснива радни однос, утврђених правилником о организацији и систематизацији радних места.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о брачном статусу, породичним дужностима и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова на радном месту за које заснива радни однос.

Послодавац не може од кандидата да захтева вршење теста трудноће или достављање потврде о том тесту, осим ако се ради о радним местима на којем, према извршеној процени ризика, не смеју да раде труднице, жене које су се недавно породиле или жене које доје.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата. Свака таква изјава дата у тренутку или пре закључења уговора о раду, ништава је и не производи дејства.

Општи и посебни услови за заснивање радног односа

Члан 14.

Општи услов за заснивање радног односа је навршених 15 година живота.

Посебни услови за заснивање радног односа утврђују се законом и/или општим актом послодавца.

Правилник о организацији и систематизацији радних места мора да садржи најмање назив и опис радних места, врсту, ниво и подручје квалификација, број извршилаца на одређеном радном месту и посебне услове за рад на тим пословима.

Радни однос са дететом

Члан 15.

Забрањено је заснивање радног односа с дететом млађим од 15 година, и са дететом старијим од 15 а млађим од 18 година које је на обавезном школовању.

Радни однос са дететом са навршених 15 година живота може да се заснује уз писану сагласност родитеља, усвојиоца или староца, ако такав рад не угрожава његово физичко и психичко здравље, морални и друштвени развој и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице из става 2. може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово физичко и психичко здравље.

Послодавац је дужан да организује периодичне провере способности детета за обављање послова за које заснива радни однос из става 3. овог члана, и то најкасније у периоду од шест месеци од претходног таквог поступка.

Трошкове лекарског прегледа за лица из става 2. овог члана која су на евиденцији незапослених коју води републичка организација надлежна за запошљавање – сноси та организација.

Трошкове лекарског прегледа за лица из става 4. овог члана сноси послодавац.

Радни однос са особама са инвалидитетом

Члан 16.

Особа са инвалидитетом заснива радни однос под условима и на начин утврђен овим законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

Забрањено је вршити дискриминацију у запошљавању због инвалидитета према особи са инвалидитетом која тражи запослење и према пратиоцу особе са инвалидитетом која тражи запослење, у складу са законом.

Радни однос са странцем

Члан 17.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним овим законом и посебним законом.

Послодавац је дужан да обавести раднике, када год је то могуће, на њиховом језику или на језику који разумеју, о природи понуђеног посла и условима запослења.

Уговор о раду Закључење уговора о раду

Члан 18.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују радник и послодавац.

Послодавац који је расписао јавни конкурс за попуну одређеног радног места не може да понуди кандидату за посао другу врсту уговора о раду, у односу на ону која је наведена у конкурс.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу радник и послодавац. Садржину уговора о раду споразумно уређују радник и послодавац, у складу са законом.

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје раднику, а два задржава послодавац.

Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте.

Трајање уговора о раду

Члан 19.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Време закључења и форма уговора о раду

Члан 20.

Уговор о раду закључује се пре ступања радника на рад, у писаном облику.

Ако послодавац са радником не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је радник засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Обавезни елементи уговора о раду

Члан 21.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име радника, место пребивалишта, односно боравишта радника;
- 3) врсту, ниво и подручје квалификација радника, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив радног места и опис њиме обухваћених послова које радник треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа;
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и објективни разлог за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања радника;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која радник има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена;
- 14) дужину трајања годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- 15) дужину отказног рока, у случају када уговор о раду отказује радник;
- 16) информацију који колективни уговори се односе на услове рада радника;
- 17) информацију о обради података о личности радника, у складу са овим и посебним законом.

У случају да текст уговора о раду не садржи све наведене елементе или они нису на одговарајући начин представљени тако да није јасно колики обим права припада раднику, уговор о раду се има допунити у складу са овим законом и општим актом код послодавца.

Допуна уговора о раду из става 2. овог члана врши се анексом уговора о раду, у складу са овим законом.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта код послодавца.

Обавеза чувања уговора о раду на месту рада

Члан 22.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где радник обавља посао.

Послодавац је дужан да на основу уговора о раду закљученог у складу са овим законом поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања радника на рад.

Обавештење о условима рада и другим релевантним околностима

Члан 23.

Послодавац је дужан да радника писаним путем обавести о пословима које ће обављати, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима о организацији рада и пословања код послодавца.

Обавештење из става 1. овог члана нарочито мора да садржи следеће информације:

- 1) податке о уговорним странама и, у случају радника запослених преко агенције за привремени рад, назив и седиште корисника, чим оно буде познато;
- 2) место рада или, уколико нема фиксног или главног места рада, начело да је радник запослен на различитим местима или да је слободан да одреди своје место рада;
- 3) назив и опис радног места;
- 4) датум почетка радног односа;
- 5) врсту радног односа;
- 6) трајање уговора о раду на одређено време или датум његовог истека и објективни разлог за заснивање радног односа на одређено време;
- 7) дужину трајања и услове пробног рада, ако је предвиђен;
- 8) програм увођења у посао, односно распоређивања, ако је предвиђен;
- 9) право радника на стручно оспособљавање и усавршавање које организује послодавац;
- 10) уколико је образац рада потпуно или углавном предвидљив, дужину стандардног радног дана или недеље радника и одредбе о прековременом раду и накнади за прековремени рад и, тамо где је то применљиво, одредбе о промени радних смена;

11) уколико је образац рада променљив, податке о: начелу да је образац рада променљив, броју гарантованих плаћених сати и заради и другим примањима за рад обављен ван гарантованих сати; референтним сатима и данима у оквиру којих радник може бити позван да ради; најкраћем периоду обавештавања на који радник има право пре почетка радног задатка и року у којем послодавац може отказати овај задатак ;

12) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;

13) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања радника;

14) рокове за исплату зараде и других примања на која радник има право, као и начин њихове исплате;

15) трајање дневног и недељног радног времена;

16) дужину трајања годишњег одмора и плаћеног одсуства или, уколико трајање одмора и одсуства није могуће утврдити у тренутку давања обавештења, поступак за одобравање и утврђивање одмора и одсуства;

17) поступак за отказ уговора о раду коју треба да поштују послодавац и радник, укључујући и дужину отказног рока или, уколико дужину овог рока није могуће утврдити у тренутку давања обавештења, начин његовог утврђивања;

18) податке о колективним уговорима који се односе на услове рада радника;

19) износ доприноса за обавезно социјално осигурање и податке о називу институција за обавезно социјално осигурање које примају ове доприносе на име радног односа између радника и послодавца.

Обавештење мора да садржи упућивање на пропис или општи акт код послодавца који садржи одредбе који регулишу свако појединачно право радника наведено у обавештењу.

Обавештење из става 1. овог члана треба да буде достављено на папиру или електронским путем, под условом да је доступно раднику, да може бити сачувано и одштампано и да послодавац сачува доказ о слању или пријему, у електронском облику.

Информације из става 1. тачка 1) – 8) и тачка 10) – 13) треба да буду достављене раднику појединачно у облику једног или више докумената у периоду који почиње првог радног дана и траје најкасније закључно са седмим даном од почетка рада, док информације из осталих тачака става 1. треба да буду достављене раднику појединачно у облику једног документа у року од једног месеца од првог радног дана.

Ступање на рад

Члан 24.

Радник остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

- 1) Ако радник не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и радник друкчије договоре.

Измена дана ступања на рад могућа је закључењем анекса уговора о раду, у складу са законом.

Распоређивање радника

Члан 25.

Послодавац је дужан да радника одмах по ступању на рад распореди на радно место за које је закључио уговор о раду, упозна са радном средином и процесом рада.

Уколико послодавац не распореди радника у складу са ставом 1. овог члана, радник неће одговарати за штету коју начини обичном или крајњом непажњом, а која настане као последица неупућености у све околности од значаја за обављање послова на којима је ангажован.

Распоређивање радника у смислу става 1. овог члана потребно је извршити у случајевима премештања радника на друго радно место или у друго место рада.

V. ВРСТЕ УГОВОРА О РАДУ

Уговор о раду на неодређено време

Члан 26.

Уговор о раду закључује се, по правилу, на неодређено време, осим у случајевима предвиђеним законом.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Уговор о раду на одређено време

Члан 27.

Уговор о раду може само изузетно да се закључи на одређено време у случајевима привремене и објективне потребе другачије од уобичајене пословне активности послодавца, значајног и привременог повећања обима посла које се није могло предвидети, или потребе замене привремено одсутног радника.

Послодавац је у обавези да донесе акт у којем ће навести и образложити разлоге из става 1. овог члана. Поред разлога, акт треба да садржи називе радног места, број извршилаца и трајање радног односа на одређено време.

Послодавац са истим радником сме закључити највише два узастопна уговора о раду на одређено време. Укупно трајање свих уговора о раду закључених на одређено време са истим послодавцем не сме бити дуже од 12 месеци.

Послодавац не може ангажовати на истом радном месту радника по уговору о раду на одређено време, након истека рока од 12 месеци из става 3. овог члана.

Након истека уговора из става 3. овог члана, са радником се може закључити уговор о раду на неодређено време.

Изузетно уговор о раду на одређено време може да се закључи у трајању дужем од 12 месеци:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног радника, до његовог повратка;
- 2) са странцем, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 3) са директором, најдуже до истека мандата.

Послодавац може са истим радником да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 6. тач. 2) и 3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са законом.

Послодавац је дужан да обезбеди раднику који је код њега запослен на основу уговора о раду на одређено време, исте услове рада као и раднику који код њега ради на основу уговора о раду на неодређено време, као и да му омогући усавршавање и стручно оспособљавање под истим условима као и радницима који раде на основу уговора о раду на неодређено време.

Послодавац је дужан да благовремено обавести раднике који су код њега запослени на одређено време о упражњеним радним местима за које се занима радни однос на неодређено време.

Радник који код послодавца ради најмање шест месеци по основу уговора о раду на одређено време и коме је истекао период пробног рада, ако је он био уговорен, има право да поднесе захтев послодавцу којим тражи закључивање уговора о раду на неодређено време на који је послодавац дужан да одговори у писаном облику у року од месец дана од дана пријема захтева.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона, или ако радник настави да ради код послодавца најмање пет радних дана након истека времена за који је уговор о раду закључен, сматраће се да је уговор закључен на неодређено време.

Уговор о раду закључен на неодређено време не може се изменити тако да се његово трајање ограничи на одређено време.

Није дозвољено закључити уговор о раду на одређено време за исто или слично радно место са радником којем је код послодавца престао радни однос на неодређено време.

У случају кршења забране из става 12. овог члана, сматраће се да је закључен уговор о раду на неодређено време.

У односу на све наведене обавезе послодавца, неће се правити разлика између облика уговора о раду на одређено време који су уређени овим и другим законом.

Уговор са задругаром, у смислу закона којим се уређују задруге, закључује се као уговор на одређено време, у складу са овим законом.

Пробни рад

Члан 28.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже три месеца.

У случају уговора о раду на одређено време трајање пробног рада одређује се сразмерно трајању уговора о раду, и то до месец дана пробног рада за уговоре о раду на одређено време у трајању од три до шест месеци.

Уколико је закључен уговор о раду на одређено време у трајању до три месеца, не може се уговорити пробни рад.

Пре истека периода за који је уговорен пробни рад, послодавац или радник може да откаже уговор о раду без претходног упозорења, са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Раднику који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Послодавац је дужан да прати и вреднује рад радника у току пробног рада и да му по истеку пробног рада, или у случају отказа уговора пре истека пробног рада из става 5. овог члана, достави резултате вредновања.

Приправнички рад

Члан 29.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником о организацији и систематизацији послова.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Начин оспособљавања приправника за самосталан рад мора бити прописан општим актом послодавца или одређен уговором о раду.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено.

Након што заврши приправнички стаж приправник полаже стручни испит ако је то прописано законом или другим прописом, уговорено колективним уговором или уређено правилником о раду.

Приправнику који не положи стручни испит послодавац може отказати уговор о раду.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом послодавца и уговором о раду.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за радно место за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са колективним уговором, општим актом послодавца и уговором о раду.

Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 30.

Уговор о раду ради стручног оспособљавања може да се закључи, ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Уговор о раду ради стручног усавршавања може да се закључи, ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописом.

За време трајања уговора из ставова 1. и 2. овог члана, радник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом послодавца и уговором о раду.

Радник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са колективним уговором, општим актом послодавца и уговором о раду.

Радне праксе

Члан 31.

Уговор о раду ради обављања радне праксе може да се закључи ради стицања практичних или професионалних вештина у циљу унапређивања запошљивости лица, на радним местима која су систематизована код послодавца. Радна пракса представља рад који није везан за стицање одређеног степена образовања, нити је услов за полагање стручног испита, специјализацију, или за друго формално остваривање врсте и нивоа квалификација.

Уговор о раду ради обављања радне праксе се може закључити на период до шест месеци, без могућности продужења.

Послодавац је дужан да пре отпочињања радне праксе обавести радника на радној пракси да ли постоји могућност заснивања радног односа са њим уколико задовољи унапред дефинисане критеријуме и услове које постави послодавац.

Уговор о раду ради обављања радне праксе осим елемената из члана 21. овог закона, садржи:

- 1) податке о радном искуству и називу радног места лица које је задужено за вођење радне праксе (ментор);

2) критеријуме за утврђивање оцене успешног исхода образовања и начин праћења остварених резултата током трајања радне праксе.

Програм обављања радне праксе, са навођењем практичних или професионалних вештина које ће бити резултат обављања радне праксе и дужностима ментора обавезан је додатак уз уговор о раду ради обављања радне праксе.

Послодавац који има до пет радника, може да организује радну праксу за једно лице, послодавац који има од 6 до 10 радника може да организује радну праксу за највише два лица а послодавац који има више од 10 радника може да организује радну праксу за број лица који није већи од 20% укупног броја радника.

Уговор о раду ради обављања радне праксе може обављати радник који није имао претходно радно искуство на пословима за које се ангажује у оквиру обављања радне праксе.

Послодавац је дужан да раднику на радној пракси обезбеди ментора. Ментор је лице које поседује радно искуство за занимање за које се лице на радној пракси обучава, у трајању од најмање три године. Ментор своје дужности реализује у складу са програмом обављања радне праксе.

Зарада радника на радној пракси не може бити нижа од 80% основне зараде за обављање послова на радном месту за које се радник обучава, а за које је закључен уговор о раду.

Послодавац је у обавези да у року од 30 дана од дана завршене радне праксе раднику из става 1. достави потврду о обављеној радној пракси у којој се наводи период обављања радне праксе и практичне или професионалне вештине које је радник на радној пракси стекао.

Послодавац може донети посебан правилник о радним праксама, којим ће се детаљније регулисати положај радника на радним праксама.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 32.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Радно време радника који је запослен код више послодаваца не може бити дуже од 40 сати недељно.

Радник који ради са непуним радним временом има исти квалитет и обим права као радник са пуним радним временом. Поједина права из радног односа може уживати сразмерно времену проведеном на раду, уколико за то постоје оправдани разлози.

Послодавац је дужан да раднику који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и раднику са пуним радним временом који ради на истом или сличном радном месту и има слична знања и вештине.

Ако код послодавца нема радника из става 4. овог члана, послодавац је дужан раднику, који је код њега запослен на основу уговора о раду са непуним радним временом, осигурати услове рада уређене општим актом код послодавца, а који су утврђени или релевантни за радника који је

закључно уговор о раду са пуним радним временом, који ради на истом или сличном радном месту.

Послодавац је дужан да благовремено обавести раднике о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним колективним уговором и општим актом послодавца.

Послодавац је дужан да радницима који имају закључене уговоре о раду са непуним радним временом омогући стручно усавршавање и оспособљавање под истим условима као и радницима који имају закључене уговоре о раду са пуним радним временом.

Послодавац је дужан да размотри захтев радника са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време или за продужење радног времена, као и радника са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Радник има право да одбије захтев послодавца за прелазак с пуног на непуно радно време и обратно. Одбијање захтева за прелазак са рада с пуним на рад с непуним радним временом и обратно не може представљати оправдани разлог за отказ уговора о раду.

Колективним уговором или синдикалним споразумом уређује се сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.

Радник који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

Рад ван просторија послодавца

Члан 33.

Општим актом код послодавца или уговором о раду може се утврдити, односно уговорити рад ван просторија послодавца.

Рад ван просторија послодавца обухвата рад код куће и рад на даљину.

Рад од куће подразумева да радник који је у радном односу код послодавца обавља посао у свом дому или на другом месту на којем изабере да ради а које није радни простор послодавца и за то остварује зараду и реализује производе или услуге на начин одређен од стране послодавца. Опрему, материјал или друга производна средства, као и друга средства за рад, може обезбедити послодавац или сам радник на начин да не постоји његова економска независност, односно да су испуњени услови постојања радног односа из члана 4. став 1. тачке 1) – 3) овог закона.

Рад на даљину подразумева да радник ради из простора који није одредио послодавац, а који је погодан за рад на његовом радном месту, односно да радник редовно обавља уз употребу информационо- комуникационих технологија ван просторија послодавца онај рад који би могао да под истим условима обавља и у просторијама послодавца.

Радник може обављати рад и тако што ће део радног времена радити у просторијама послодавца, а преостали део радног времена код куће или на даљину, у складу са законом.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 21. овог закона, садржи и следеће информације:

- 1) трајање радног времена;
- 2) начин вршења напора над радом и квалитетом обављања рада од стране радника;
- 3) средства за рад за обављање рада које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
- 4) коришћење и употребу средстава за рад радника и накнаду трошкова за њихову употребу;
- 5) обуку за употребу средстава за рад од стране радника коју је послодавац дужан да обезбеди раднику;
- 6) начин заштите података које радник користи и обрађује приликом обављања рада;
- 7) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 21. овог закона, може да садржи и следеће информације

- 1) образац рада, референтне дане и сате;
- 2) начин техничке и друге стручне подршке коју радник може да оствари код послодавца;
- 3) начин утврђивања и плаћања трошкова одржавања и сервисирања опреме за рад;
- 4) када радник мора бити присутан у просторијама послодавца;
- 5) начин преласка радника на рад у просторијама послодавца;
- 6) уређење других права и обавеза послодавца и радника.

Радник и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена, или цело радно време, радник послове обавља од куће.

Радник може радити један део радног времена или цело радно време на терену.

Време које радник из става 9. овог члана проведе у путу између места становања и места где се налази прва странка и места где се налази последња странка коју је одредио послодавац, рачуна се као радно време.

Основна зарада радника из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде радника који ради на истом или сличном радном месту у просторијама послодавца.

Надзор послодавца из става 6. тачка 2) овог члана не може бити такав да угрожава приватност радника и да се спроводи без његовог знања.

Одредбе овог закона о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на уговор о раду из става 1. овог члана. Радник који ради ван просторија послодавца није дужан да обавља послове или врши комуникацију са послодавцем ван радног времена.

Количина и рокови за извршење послова који се обављају по основу уговора из става 1. овог члана не могу се одредити на начин којим се раднику онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и општим актом код послодавца.

Послодавац може да уговори послове ван својих просторија који нису опасни или штетни по здравље радника и других лица и не угрожавају животну средину.

Радник је дужан да омогући послодавцу, као и представницима запослених и овлашћених органа, приступ месту рада на основу уговора из става 1. овог члана у циљу утврђивања испуњености прописа у области безбедности и здравља на раду.

У случају да радник претрпи штету у току рада ван просторија послодавца примењују се правила о одговорности послодавца за штету из овог закона, нарочито водећи рачуна о узрочно-последичној вези између околности настанка штете и захтева послова које је радник обављао.

Уговор о плаћеном раду у домаћинству послодавца

Члан 34.

Радни однос може да се заснује за обављање послова кућног помоћног особља.

Уговором о раду из става 1. овог члана може да се уговори исплата дела зараде и у натура.

Исплатом дела зараде у натура сматра се обезбеђивање становања и исхране, односно само обезбеђивање становања или исхране.

Вредност дела давања у натура мора се изразити у новцу.

Најмањи проценат зараде који се обавезно обрачунава и исплаћује у новцу утврђује се уговором о раду и не може бити нижи од 50% од зараде радника.

Ако је зарада уговорена делом у новцу, а делом у натура, за време одсуства радника са рада уз накнаду зараде послодавац је дужан да раднику накнаду зараде исплаћује у новцу.

Уговор из става 1. овог члана не може да се закључи са супружником, ванбрачним партнером, усвојоцем или усвојеником, крвним сродником у правој линији без обзира на степен сродства и у побочној линији до другог степена сродства и са тазбинским сродником до другог степена сродства.

Допунски рад

Члан 35.

Радник који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до осам сати недељно односно 180 сати годишње.

За закључење уговора из става 1. овог члана није потребна сагласност матичног послодавца, осим у случајевима предвиђеним клаузулом забране конкуренције која је уговорена у складу са овим законом, другим прописом и општим актом послодавца.

VI. УСТУПАЊЕ РАДНИКА

Случајеви уступања радника

Члан 36.

Агенција за привремено запошљавање (даље: агенција) која заснива радни однос са радником ради његовог уступања, закључује уговор о раду на одређено време.

Радник може бити уступљен кориснику у случају да постоји потреба за закључењем уговора о раду на одређено време, у складу са чланом 27. ставом 1. овог закона.

Обавезе агенције

Члан 37.

Агенција врши уступање радника са којим је закључила уговор о раду, искључиво на основу и у складу са уговором о уступању који је закључила са корисником.

Агенција је дужна да кориснику достави уговор о раду уступљеног радника, најкасније на дан уступања радника, а корисник је дужан да копију уговора о раду радника чува у просторијама или месту где радник обавља рад, у складу са овим законом.

Уколико агенција кориснику уступи радника са којим није закључила уговор о раду сматраће се да је између агенције и радника закључен уговор о раду на одређено време од 12 месеци.

Уколико не постоји уговор о уступању радника између агенције и корисника, сматраће се да је радник уступљен на период од 12 месеци, под условима који важе за упоредног радника.

Забрана ангажовања уступљеног радника

Члан 38.

Корисник не може ангажовати радника по основу уговора о уступању:

- 1) ради замене радника код корисника код кога је у току штрајк организован у складу са законом;
- 2) на радним местима на којима су били запослени радници којима је корисник отказао уговор о раду по основу вишка радника у складу са законом, у периоду од шест месеци након отказивања уговора о раду, осим у случајевима за које је утврђено изузимање од овог ограничења у складу са законом;
- 3) на радним местима са повећаним ризиком на којима је код корисника уведено скраћено радно време у складу са прописима о раду и прописима о безбедности и здрављу

на раду или стаж са увећаним трајањем у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању;

- 4) на новоотвореним радним местима;
- 5) ради уступања радника другој агенцији;
- 6) на радним местима код буџетских корисника, у складу са законом.

Корисник не може посредством агенције ангажовати дете.

Број радника уступљених преко агенције не може бити већи од 10% укупног броја радника запослених код корисника.

Уговор о уступању радника

Члан 39.

Уговор о уступању радника између агенције и корисника о уступању радника закључује се у писаној форми.

Уговор из става 1. овог члана обавезно садржи податке о:

- 1) потребном броју радника које ће агенција уступити кориснику,
- 2) временском периоду на које се радници уступају,
- 3) месту рада уступљених радника,
- 4) називу и опису радних места, за која ће радници бити уступљени као и захтеве у погледу нивоа, врсте и подручја квалификација и посебних услова које уступљени радници треба да испуњавају,
- 5) висини новчане накнаде коју ће корисник исплатити агенцији за сваког уступљеног радника, по радном сату или у месечном износу,
- 6) висини новчане накнаде коју ће корисник исплатити агенцији на име накнаде зараде уступљеном раднику за време одсуства са рада по сваком од основа одсуствовања на које радник има право, у складу са прописима којима се код корисника уређују радни односи;
- 7) висини новчане накнаде коју ће једна уговорна страна исплатити другој у случају превременог раскида уговора о уступању;
- 8) начину и року у коме корисник мора агенцији доставити обрачун за исплату зарада уступљеним радницима, као и о прописима који се примењују код обрачуна зарада код корисника;
- 9) роковима у којима ће корисник вршити пренос средстава за исплату зарада и других примања на која уступљени радник има право;
- 10) радном времену, односно трајању дневног и недељног радног времена;
- 11) трајању дневног, недељног и годишњег одмора;
- 12) особи која је овлашћена за заступање корисника према уступљеним радницима.

Уговор о уступању радника у случају упућивања у другу државу

Члан 40.

Уговор о уступању радника који агенција закључује са корисником који обавља делатност на територији држава чланица Европске уније и Европског економског простора, поред обавезних елемената из члана 4. овог закона, садржи и:

- 1) податке о прописима државе чланице Европске уније и Европског економског простора у коју је уступљени радник упућен, а који се примењују на радни однос уступљеног радника;
- 2) податке о прописима Републике Србије који се примењују на радни однос уступљеног радника који је упућен у другу државу чланицу Европске уније и Европског економског простора;
- 3) право уступљеног радника на трошкове повратка у земљу.

У случају упућивања уступљеног радника у државу чланицу Европске уније агенција мора да гарантује услове рада који су у тој држави одређени законом или другим прописом, или колективним уговорима или арбитражним одлукама проглашеним универзално примењивим ако се односе на грађевинске послове који подразумевају изградњу, поправљање, одржавање, преправљање или рушење зграда, и то у погледу:

- 1) максималног радног времена и минималног времена одмора;
- 2) минималног плаћеног годишњег одмора;
- 3) минималне зараде;
- 4) увећања зараде за прековремени рад;
- 5) услова безбедности и здравља на раду;
- 6) заштитних мера у односу на услове запослења трудница или жена које су недавно родиле, деце и младих;
- 7) једнаког поступања према мушкарцима и женама и осталих питања која се односе на забрану дискриминације.

Уговор о раду за привремено обављање послова

Члан 41.

Уговор о раду који се закључује на одређено време које је једнако времену на које се радник уступа кориснику обавезно садржи следеће податке:

- 1) назив и седиште послодавца (агенције);

- 2) лично име радника, место његовог пребивалишта, односно боравишта;
- 3) очекивано трајање уговора;
- 4) назив и седиште корисника;
- 5) место рада;
- 6) послови које ће уступљени радник обављати;
- 7) датум почетка и (очекивани) датум завршетка рада;
- 8) висина зараде, увећања зараде, друга примања, рокови за исплату зараде;
- 9) радно време, односно трајање дневног и недељног радног времена;
- 10) трајање дневног, недељног и годишњег одмора;
- 11) висина и/или начин утврђивања висине новчане накнаде коју ће агенција исплатити раднику коме је, без његове кривице, отказан уговор о раду пре истека рока на који је закључен.

Регулисање преузимања радника од стране корисника

Члан 42.

Одредбе уговора о раду или уговора о уступању којима се забрањује заснивање радног односа између корисника и радника након његовог привременог уступања од стране агенције, ништаве су.

Уговором о уступању између агенције и корисника могу се утврдити накнада или начин утврђивања накнаде коју ће корисник исплатити агенцији у случају да послодавац корисник жели да закључи уговор о раду са радником упућеним од стране агенције, пре истека периода уступања, односно пре истека уговора о раду између агенције и радника.

Корисник не може закључити уговор о раду са лицем које је код њега обављало послове као уступљени радник, а које је на свој захтев раскинуло уговор о раду са агенцијом пре истека рока на који је уговор закључен у року од 60 дана од дана престанка радног односа лица са агенцијом, осим ако то није уређено анексом уговора о раду или предвиђено уговором о уступању закљученим између агенције и корисника.

Корисник је дужан да у случају наступања околности из става 3. овог члана, исплати агенцији уговорени износ накнаде штете за раскид уговора између агенције и радника.

Принцип једнаког третмана

Члан 43.

Уступљени радник за време привременог обављања послова код корисника има право на једнаке услове рада као и упоредни радник код корисника, у складу са овим законом.

Једнаки услови рада из става 1. овог члана односе се на:

- 1) трајање и распоред радног времена;
- 2) прековремени рад;
- 3) ноћни рад;
- 4) одмор у току рада, дневни, недељни одмор и годишњи одмор;
- 5) одсуство уз накнаду зараде у складу са законом, колективним уговором, односно правилником о раду који се примењује код корисника;
- 6) елементе за обрачун и исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова у складу са овим законом;
- 7) безбедност и здравље на раду;
- 8) заштиту трудница, породиља и дојиља;
- 9) заштиту омладине;
- 10) забрану дискриминације по свим основима, у складу са законом.
- 11) једнак третман мушкараца и жена

Једнаке услове рада из става 2. овог члана уступљеном раднику обезбеђује непосредно корисник, а обрачун и исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова из става 2. тачка б) овог члана обезбеђује агенција.

Општи акти код корисника, морају се примењивати на привремено уступљене раднике на једнак начин као што се примењују на остале раднике код корисника, у складу са законом.

Трајање привременог уступања

Члан 44.

На време и услове уступања радника за рад код корисника примењују се правила утврђена овим законом која се односе на уговор о раду на одређено време.

Корисник коме је уступљен радник не може, по истеку периода уступања у складу са ставом 1. овог члана, са истим радником закључити уговор о раду на одређено време, нити може истог радника ангажовати уговором о уступању закљученим са другом агенцијом.

Корисник не може ангажовати другог уступљеног радника на радном месту за које је био ангажован уступљени радник или радник са уговором о раду на одређено време.

Агенција може радника са којим има закључен уговор о раду по коме му је истекао период ангажовања код једног корисника утврђен у складу са ставом 1. овог члана, уступити другом кориснику.

Исплата зараде

Члан 45.

Агенција врши обрачун и исплату зараде, накнаде и других примања уступљеном раднику, на основу уговора о раду и евиденција добијених од корисника.

Агенција је дужна да уступљеном раднику исплати уговорену зараду за обављени рад и у случају када корисник не достави агенцији податке за обрачун зараде, а на основу података добијених од радника у писаној форми.

Агенција је дужна да уступљеном раднику исплати уговорену зараду за обављени рад и у случају када корисник не уплати агенцији средства за исплату зараде уступљеном раднику.

Остале дужности агенције

Члан 46.

Агенција је дужна да:

- 1) омогући све услове за достојанствен рад уступљеног радника, заштиту од дискриминације и насиља и узнемиравања на раду;
- 2) омогући уступљеном раднику слободно и несметано уживање индивидуалних и колективних права из радног односа, на начин утврђен овим и другим законом;
- 3) омогући уступљеном раднику приступ стручном образовању или стицању професионалних вештина, пре његовог упућивања или у периоду између упућивања кориснику, са циљем повећања његових могућности за трајно запошљавање.

Накнада за извршену услугу привременог уступања

Члан 47.

Агенција не сме од радника кога уступа наплатити накнаду за његово уступање кориснику, нити накнаду у случају да уступљени радник заснује радни однос код корисника.

Обавезе корисника

Члан 48.

Уступљени радник обавља рад код корисника под његових надзором и руководством и у смислу организације и вођења процеса рада корисник врши улогу послодавца у смислу закона којим се регулишу радни односи.

Корисник се у односу на уступљеног радника сматра послодавцем нарочито у смислу обавеза примене овог закона и других закона и прописа којима су уређени безбедност и здравље на раду, заштита радника од дискриминације и насиља и узнемиравања на раду и заштита посебно осетљивих група радника.

Корисник је дужан да, при склапању уговора о уступању, агенцију потпуно и истинито, у писаној форми, обавести о условима рада упоредних радника код корисника, односно који раде на радним местима на којима ће рад обављати уступљени радник.

Корисник има обавезу да о свом трошку, када је то потребно, организује периодични здравствени преглед уступљених радника који раде на пословима за чије обављање је потребна посебна здравствена способност.

У случају повреде на раду уступљеног радника сматраће се да је у питању повреда на раду радника код корисника, из чега проистиче да ће корисник преузети све законске обавезе према раднику, утврђене за такве околности.

Корисник има обавезу да:

1) обавештава на огласној табли, другом свим радницима доступном месту, или на други одговарајући начин, привремено уступљене раднике о слободним радним местима са уговором о раду на неодређено време, тако да им се пружи једнака могућност као и осталим радницима да закључе уговор о раду са корисником на неодређено време;

2) обезбеђује погодности које имају радници код корисника као што су коришћење објеката за исхрану и објеката намењених за децу радника код корисника, као и превоз на рад и са рада, под условима које имају радници код корисника;

3) омогућава радницима који су привремено упућени једнак приступ образовању и стручном усавршавању као и за раднике код корисника;

4) пружа репрезентативним синдикатима обавештења о броју и разлозима ангажовања уступљених радника једном у шест месеци или на њихов захтев;

5) води евиденцију привремено упућених радника, која садржи идентификационе податке радника, идентификационе податке агенције за привремено запошљавање која је упутила радника, датум почетка и престанка привременог упућивања, као и друге евиденције предвиђене законом;

6) обавештава лице за безбедност и здравље на раду о уступљеним радницима и о пословима које ће обављати.

Организовање рада

Члан 49.

Корисник током привременог уступања даје раднику радне задатке, организује, руководи и нацире рад радника, даје му за ту сврху инструкције, обезбеђује услове рада и безбедност и здравље на раду на начин и у обиму и квалитету како то чини за раднике који имају закључен уговор о раду са корисником.

Престанак уговора о уступању пре истека рока на који је закључен

Члан 50.

Агенција и корисник могу уговорити услове под којима ће уговор о привременом уступању престати да важи пре истека рока на који је закључен.

Уговором из става 1. овог члана се одређују права и обавезе агенције и корисника у случају превременог престанка уговора, као и накнада коју је страна која раскида уговор дужна да исплати.

У случају превременог престанка уговора о уступању радника, агенција не може отказати уговор о раду који је закључила са уступљеним радником пре истека рока на који је закључен.

Уступљени радник коме је уговор о раду на одређено време отказан због престанка важења уговора о уступању пре рока на који је закључен, има право на накнаду за период до истека уговора о раду на одређено време.

Уговорена накнада за случај превременог престанка важења уговора о раду из става 4. овог члана се уговара и не може бити нижа од основне зараде коју би радник остварио да је уговор о раду трајао до истека рока на који је закључен.

У случају престанка важења уговора о уступању радника због престанка рада агенције или одузимања дозволе за рад агенцији, корисник може да преузме уступљене раднике на одређено или неодређено време у складу са законом.

Други основи престанка уговора о раду између уступљеног радника и агенције

Члан 51.

Агенција може уступљеном раднику отказати уговор о раду пре истека рока на који је закључен ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност радника или његово понашање, у складу са одредбама овог закона, а на основу писаног обавештења корисника агенцији.

У случају из става 1. овог члана, уколико су отказни разлози везани за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза, корисник може, уз писано обавештење, агенцији

доставити и препоруку да се уместо отказа уговора о раду изрекне нека од дисциплинских мера предвиђених овим законом.

У случају да агенција изгуби дозволу за рад, уговори о раду са уступљеним радником престају да важе даном губитка дозволе.

Уколико корисник не жели да преузме уступљене раднике којима је престао уговор о раду са агенцијом у складу са ставом 3. овог члана, агенција мора накнадити штету радницима у периоду и у висини утврђеној у складу са чланом 50. ставовима 4. и 5. овог закона.

Обавеза уступања другог радника кориснику

Члан 52.

Агенција је дужна да кориснику уступи другог радника за обављање истих послова у року од 15 дана од дана престанка радног односа уступљеног радника, осим уколико другачије није утврђено уговором о уступању радника, у случају престанка радног односа уступљеног радника због:

- 1) етицања права на старосну пензију;
- 2) споразумног престанка уговора о раду;
- 3) отказа уговора о раду од стране радника;
- 4) смрти радника;
- 5) губитка радне способности;
- 6) губитка здравствене способности за обављање послова радног места на којима је ангажован код послодавца корисника;
- 7) забране обављања одређених послова;
- 8) одсуства са рада дужег од шест месеци због издржавања казне затвора;
- 9) одсуства са рада због изрицања мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању дужем од шест месеци;
- 10) отказа од стране послодавца из разлога који се односе на радну способност или понашање радника.

Остваривање колективних права уступљеног радника

Члан 53.

Уступљени радници остварују своја колективна права код агенције као послодавца, у складу са законом.

Уступљени радници имају право на синдикално организовање и деловање у агенцији и код послодавца корисника, у складу са законом.

Уступљени радници могу бирати и бити бирани у раднички савет у агенцији и код корисника, у складу са законом.

Уступљени радници могу учествовати у штрајку организованом у агенцији и код послодавца корисника, у складу са овим законом.

Уступљени радници рачунају се у укупан број радника који је од значаја за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодавца, за потреба оснивања радничког савета, као и за доношење одлуке о штрајку.

Корисник је дужан да у складу са чланом 48. став 6. тачка 4) овог закона обавештава синдикат о броју радника које је ангажовао преко агенције, као и о разлозима и планираном трајању њиховог ангажовања, у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом.

Репрезентативни синдикат организован код корисника може, приликом вођења колективних преговора ради закључења колективног уговора код послодавца, информисати уступљене раднике о току преговора и њиховом исходу.

Слобода удруживања агенција

Члан 54.

Агенције могу основати удружења ради остваривања и заштите својих интереса у оквиру функционисања тржишта рада.

Агенције организоване у смислу става 1. овог члана делују путем социјалног дијалога, а нарочито учешћем у раду бипартитних и трипартитних тела на одговарајућим нивоима, као и остваривањем других права у складу са законом.

На удружења основана у смислу ставова 1. и 2. овог члана сходно се примењују одредбе о удружењима послодавца утврђене законом којим се уређују радни односи.

Удружења агенција која имају својство репрезентативности остварују права у смислу става 2. овог члана.

Агенције се могу удруживати у струковна удружења ради организовања и деловања у оквиру коморског система.

Статус и делатност агенција за привремено запошљавање

Члан 55.

Министарство надлежно за послове рада (у даљем тексту: министарство), на захтев привредног друштва или предузетника регистрованог у регистру привредних субјеката у складу са законом, издаје дозволу за рад агенције (у даљем тексту: дозвола), под следећим условима:

1) да законски заступник привредног друштва или предузетник, односно запослени који је овлашћен да закључује уговоре из чланова 39. и 41. овог закона испуњава услове у погледу стручне оспособљености;

2) да привредно друштво или предузетник испуњава просторне и техничке услове за рад;

3) да привредно друштво поседује основни капитал у минималном износу од 10.000.000 динара, а да предузетник приложи потврду о издатој банкарској гаранцији у минималном износу од 10.000.000 динара.

Привредно друштво и предузетник дужни су да, у року од осам дана од дана пријема дозволе, поднесу пријаву за упис делатности (78.20 Делатност агенција за привремено запошљавање) или осталог уступања људских ресурса (78.30 Остало уступање људских ресурса) и пословног имена у ком ће као предмет пословања бити наведено „Агенција за привремено запошљавање”, у складу са законом којим се уређује регистрација привредних субјеката.

Привредно друштво и предузетник не могу да обављају делатност из става 2. овог члана пре уписа те делатности у складу са законом, нити могу да имају уписану делатност из става 2. овог члана без претходно издате дозволе.

Физичко лице, које је правноснажном пресудом осуђено за кривично дело из групе кривичних дела против права по основу рада, за кривична дела примања и давања мита, за кривична дела проневере, за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање шест месеци не може основати агенцију, бити члан и законски заступник агенције.

Агенција којој је одузета дозвола, не може обављати делатност из става 2. овог члана у року од три године од дана одузимања дозволе.

Агенцији за коју је актом надлежног инспекцијског органа у поступку нацора утврђено да без дозволе обавља послове уступања не може се издати дозвола у року од три године од дана доношења акта надлежног инспекцијског органа.

Надзор у поступку утврђивања испуњености услова за рад Агенција врши инспекција рада.

Министар прописује просторне и техничке услове за рад Агенције, услове стручне оспособљености лица, програм, садржину, начин полагања стручног испита за рад агенција за привремено запошљавање и висину накнаде за рад чланова Комисије.

Дозвола се издаје на период од пет година.

Дозвола се може продужити на начин и под условима под којима се издаје, с тим да се захтев за продужење дозволе мора поднети најкасније 30 дана пре истека рока важења дозволе.

За издавање и продужење дозволе, као и за промену седишта агенције, плаћа се републичка административна такса у складу са законом којим се прописују републичке административне таксе.

Министарство води евиденцију која садржи:

- 1) податке о агенцијама (назив, седиште, матични број и ПИБ);
- 2) број и датум доношења решења о издавању, продужењу, одузимању и престанку важења дозволе, као и датум почетка важења и престанка важења дозволе;
- 3) друге податке од значаја за вођење евиденције о агенцијама.

Агенција којој је издата дозвола дужна је да писмено обавести Министарство о променама које су од утицаја за обављање послова уступања радника у року од осам дана од дана настанка промене.

Дозвола се одузима Агенцији:

- 1) ако престане да испуњава услове из става 1. овог члана;
- 2) ако наступи случај из става 4. овог члана;
- 3) ако је у року од годину дана утврђена прекршајна одговорност агенције, по више основа или у износу који прелази дупли износ максимално прописане казне, а инспекција рада оцени да агенција тиме очигледно нарушава права уступљених радника, односно континуирано крши одредбе овог закона.

Министарство доноси решење о одузимању дозволе, по предлогу надлежног органа, односно организације или по службеној дужности, ако су испуњени услови из става 16. овог члана или други услови у складу са законом.

Агенција којој је Дозвола одузета не може обављати послове уступања радника, односно не може да закључи нове уговоре о раду ради уступања радника кориснику.

Агенцији којој је дозвола одузета из разлога предвиђених у ставу 16. тач. 2) и 3) овог члана, може се поново издати протеком рока од три године од дана одузимања претходне дозволе.

Дозвола престаје да важи:

- 1) истеком рока важења дозволе;
- 2) на основу захтева агенције за престанак важења дозволе
- 3) брисањем привредног друштва, односно предузетника који обавља послове уступања радника из регистра надлежног органа

Захтев за престанак важења дозволе, агенција може да поднесе ако пружи доказ да је уступљеним радницима исплатила зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова.

На поступак издавања, одузимања и престанка важења дозволе и вођења евиденција примењују се одредбе закона којим се уређује управни поступак.

Ближе услове и начин издавања, одузимања и престанка важења дозволе прописује министар надлежан за послове рада (у даљем тексту: министар).

Министарство може привремено обуставити обављање делатности агенције, уколико агенција не испуњава прописане техничке и просторне услове за обављање делатности, а до испуњења прописаних услова.

Однос са законом о запошљавању особа са инвалидитетом

Члан 56.

При процени испуњености дужности запошљавања особа са инвалидитетом утврђених посебним прописом, у број радника у агенцији неће се урачунавати уступљени радници.

Уступљени радници ће се рачунати као радници код корисника, при утврђивању укупног броја радника ради испуњења обавеза из става 1. овог члана.

ТРЕЋИ ДЕО

VII. ИНДИВИДУАЛНА ПРАВА РАДНИКА

Право на заштиту од дискриминације

Забрана дискриминације

Члан 57.

Забрањени су непосредна и посредна дискриминација, узнемиравање и сексуално узнемиравање лица која траже запослење, као и радника, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидитет, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне дужности, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима, или неко друго лично својство.

Радник има право на заштиту од сваког дискриминаторног поступка послодавца и другог радника, у складу са посебним законом.

Заштита радника у својству представника радника и чланова синдиката

Члан 58.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај радника због његовог статуса или активности у својству представника радника, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника радника за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако

представник радника поступа у складу са законом, општим актом код послодавца и уговором о раду.

Представник радника у смислу става 2. овог члана је:

- 1) овлашћени синдикални представник;
- 2) синдикални представник;
- 3) члан и заменик члана радничког савета;
- 4) представник радника у органима послодавца;
- 5) представник радника за безбедност и здравље на раду.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај члана штрајкачког одбора за време трајања штрајка и годину дана по престанку штрајка, ако члан штрајкачког одбора поступа у складу са законом, општим актом код послодавца и уговором о раду.

Стављање у неповољан положај из ставова 2. и 4. овог члана подразумева нарочито:

- 1) распоређивање на друга, мање плаћена радна места;
- 2) распоређивање у други организациони део код послодавца, ако би то онемогућило или отежало обављање функције представника радника, односно члана штрајкачког одбора;
- 3) упућивање на рад код другог послодавца, без сагласности представника радника, односно члана штрајкачког одбора;
- 4) проглашење вишком радника;
- 5) друге промене радноправног положаја представника радника, односно члана штрајкачког одбора, које онемогућавају, односно отежавају или би могле да онемогуће, односно отежају обављање функције представника радника.
- 6) Заштиту у смислу ставова 2. и 5. овог члана ужива сваки овлашћени синдикални представник, а број синдикалних представника који уживају заштиту утврђује се колективним уговором или синдикалним споразумом.

Ако колективним уговором, односно синдикалним споразумом није утврђен број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу ставова 2. и 5. овог члана, заштиту ужива сваки синдикални представник.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај радника, односно представника радника, односно члана штрајкачког одбора није последица статуса или активности из става 1. – 4. овог члана је на послодавцу.

Право на заштиту од насиља и узнемиравања на раду

Забрана насиља и узнемиравања и злоупотребе права на заштиту од насиља и узнемиравања на раду

Члан 59.

Забрањен је било који вид насиља, узнемиравања и сексуалног узнемиравања на раду и у вези са радом (у даљем тексту: насиље и узнемиравање), као и злоупотреба права на заштиту од насиља и узнемиравања.

Појам насиља и узнемиравања

Члан 60.

Насиље и узнемиравање чине неприхватљива понашања и праксе, или претња од истих, без обзира да ли су једнократна или се понављају, која за циљ имају, резултирају или ће вероватно резултирати физичком, психолошком, сексуалном или економском штетом, и која укључују и родно засновано насиље и узнемиравање.

Родно насиље и узнемиравање означава насиље и узнемиравање одређених лица због њиховог пола или рода, или која диспропорционално погађају лица одређеног пола или рода и подразумева сексуално узнемиравање.

Насиље на раду је свако понашање физичке, психичке или сексуалне природе које има за циљ или стварно представља повреду достојанства радника, а које узрокује страх или непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Насиље и узнемиравање може бити једнократно или поновљено поступање у односу између радника, или у односу између радника и послодавца, или у односу између радника и трећих лица с којима он долази у контакт приликом обављања својих послова.

Насиље и узнемиравање јесте и подстицање или навођење других на понашања из ставова 1. – 3. Овог члана.

Извршиоцем насиља и узнемиравања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, радник или група радника код послодавца који врше насиље и узнемиравање.

Извршиоцем насиља и узнемиравања сматра се и послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, радник или група радника код послодавца који врше насиље и узнемиравање, ако је насиље и узнемиравање извршено над радником или радницама који нису запослени код истог послодавца али су временски, просторно или организационо повезани са вршењем процеса рада код тог послодавца као и ученицима и студентима који су код послодавца на пракси, те особама које за време издржавања казне затвора или васпитне мере обављају одређене послове.

Насиље и узнемиравање може се извршити:

- 1) на радном месту, укључујући све јавне и приватне просторе код послодавца;
- 2) на местима на којима радник користи одмор у току дневног рада, друге паузе, као и у просторима који су повезани са процесом рада (места на којима се радник исплаћује, санитарни чворови, гардеробе, и слично);
- 3) током теренског рада и других форми рада ван просторија послодавца, путовања везаних за посао, обука, догађаја или друштвених активности у организацији послодавца;
- 4) путем комуникација везаних за посао, укључујући све облике које омогућавају информационе и комуникационе технологије које користе послодавац и радници код послодавца, односно друга лица која учествују у процесу рада у складу са ставовима 6. и 7. овог члана;
- 5) у смештају који обезбеђује послодавац;
- 6) при путовању на место рада и са места рада.

Радње насиља и узнемиравања

Члан 61.

Радњама насиља и узнемиравања нарочито се сматрају:

- 1) понашања која се односе на немогућност одговарајућег комуницирања, као што су:
 - (1) неоправдано и намерно онемогућавање радника да изнесе своје мишљење, као и неоправдано прекидање радника у говору,
 - (2) игнорисање присуства радника, односно околности када се радник намерно и неоправдано изолује од других радника тако што се избегава и прекида комуникација са њим,
 - (3) обраћање уз вику, претњу и вређање,
 - (4) узнемиравање радника путем телефонских позива и других средстава за комуникацију, ако то није у вези са радним процесом и послом који радник обавља,
 - (5) друга истоврсна понашања;
- 2) понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа, као што су:
 - (1) неоправдана физичка изолација радника из радне околине,
 - (2) неоправдано одузимање раднику средстава потребних за обављање послова;
 - (3) неоправдано пропуштање упућивања позива на заједничке састанке,
 - (4) забрана комуницирања са радником,
 - (5) друга истоврсна понашања;
- 3) понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа радника, као што су:
 - (1) вербално нападање, исмејавање, непримерен и понижавајући хумор, оговарање, измишљање прича, ширење неистина о раднику уопште и у вези са његовим приватним животом,
 - (2) злонамерно коментарисање личних карактеристика радника,
 - (3) имитирање гласа, гестова и начина кретања радника,
 - (4) понижававање радника погрдним и деградирајућим речима и радњама,
 - (5) друга истоврсна понашања;

4) понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног угледа радника, као што су:

- (1) неоправдане сталне критике и омаловажавања резултата рада радника,
- (2) пропуштање давања радних задатака раднику које није оправдано потребама процеса рада
- (3) неоправдано онемогућавање радника да извршава радне задатке,
- (4) учестале и неоправдане промене радног места радника,
- (5) давање понижавајућих радних задатака којих су испод нивоа знања и квалификација,
- (6) давање непримерено тешких задатака или оних који су изнад нивоа знања и квалификација;
- (7) одређивање непримерених рокова за извршење радних задатака,
- (8) честа промена радних задатака или неоправдана прекидања у раду, која нису условљена процесом рада,
- (9) неоправдано прекомерно надирање рада, укључујући неоправдану, неосновану или прекомерну употребу камера, уређаја за снимање, софтверских програма и других техничких средстава којима се омогућава контрола радника,
- (10) намерно и неоправдано ускраћивање или задржавање информација које су у вези с послом,
- (11) манипулисање са садржином радних циљева и извештаја о оцени рада радника,
- (12) давање радних задатака који нису у вези са пословима за које је радник радно ангажован на злонамеран начин, односно злоупотребом овлашћења,
- (13) неоправдано и намерно искључивање радника из образовања, стручног оспособљавања и усавршавања радника,
- (14) друга истоврсна понашања;

5) понашања која могу да доведу до нарушавања здравља радника, као што су:

- (1) неоправдане сталне претње (нпр. раскидом радног односа, односно отказом уговора о раду или другог уговора) и притисци којима се радник држи у сталном страху,
 - (2) претња да ће се против радника применити физичко насиље,
 - (3) физичко узнемиравање,
 - (4) намерно изазивање конфликта и стреса,
 - (5) друга истоврсна понашања;
- б) понашања која би се могла сматрати родно заснованим насиљем и узнемиравањем, као што су:
- (1) понижавајући и непримерени коментари и поступци сексуалне природе,
 - (2) покушај или извршење непристојног и нежељеног физичког контакта,
 - (3) навођење на прихватање понашања сексуалне природе уз обећавање награде, претњу или уцену, друга истоврсна понашања.

Обавезе послодавца

Члан 62.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава појава насиља и узнемиравања и радницима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени насиљу и узнемиравању од стране послодавца, одговорног лица или радника код послодавца, и других лица која учествују у процесу рада код послодавца.

Послодавац је дужан да у циљу препознавања, превенције и спречавања насиља и узнемиравања спроводи мере обавештавања и образовања руководећих и других радника о узроцима, појавним облицима и последицама насиља и узнемиравања.

Послодавац је дужан да радника, пре ступања на рад, писаним путем обавести о забрани вршења насиља и узнемиравања и правима, обавезама и одговорностима радника и послодавца у вези са забраном насиља и узнемиравања, у складу са овим законом.

Обавештење из става 2. овог члана треба нарочито да садржи следеће податке:

- 1) да је законом забрањено и санкционисано вршење насиља и узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања;
- 2) шта се сматра насиљем и узнемиравањем и злоупотребом права на заштиту од таквог понашања (појмови);
- 3) да се заштита од насиља и узнемиравања остварује код послодавца и пред надлежним судом;
- 4) да радник који сматра или сумња да је изложен насиљу и узнемиравању, пре обраћања суду, може да се обрати послодавцу и покрене поступак заштите достојанства радника, у складу са овим законом;
- 5) да ће послодавац учинити доступним податке о лицима која се могу укључити у поступак заштите од насиља и узнемиравања, и на који начин;
- 6) да се не сматра насиљем и узнемиравањем, нити може покренути поступак за заштиту од насиља и узнемиравања у случају дискриминаторског понашања по било ком основу дискриминације, које је забрањено и санкционисано посебним законом и др.;
- 7) да се не сматрају насиљем и узнемиравањем ни: радна дисциплина која је у функцији боље организације посла; предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду и повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако немају за циљ да повреду или намерно увреду радника.

Послодавац је дужан да спречи сваки акт насиља и узнемиравања, као и да се сам уздржи од предузимања овог акта.

Послодавац је дужан да спроведе поступак заштите достојанства радника, у складу са овим законом.

Послодавац је дужан да радника заштити од насиља и узнемиравања, у складу са овим законом.

Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или радник вршећи насиље и узнемиравање проузрокује другом раднику код истог послодавца, као и раднику који је запослен код другог послодавца али је обављао своје радне дужности у процесу рада заједно са радником који је извршио насиље и узнемиравање.

Послодавац који је накнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или радник има право да од тог лица или радника захтева накнаду износа исплаћене штете.

Право на ограничено радно време
Појам радног времена и приправност за рад

Члан 63.

Радно време је временски период у коме је радник дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Приправност за рад је облик рада у ком се радник налази ван места на ком се обављају његови послови, али је дужан да се одазове на позив послодавца да обавља послове, ако се за тим укаже потреба.

Приправност за рад уређује се колективним уговором, синдикалним споразумом, споразумом послодавца и радника и уговором о раду.

Време приправности уређује се колективним уговором, синдикалним споразумом или споразумом послодавца и радника, с тим што радник не може бити приправан дуже од 48 сати у току календарског месеца.

Висина накнаде за време приправности радника за рад уређује се колективним уговором, синдикалним споразумом или споразумом послодавца и радника, с тим што накнада по радном сату проведеном у приправности не може бити нижа од 20% основне зараде радника који је приправан.

Време које радник у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Пуно, непуно и скраћено радно време

Члан 64.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако овим законом није друкчије одређено.

Општим актом може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно.

Радник који ради са пуним радним временом из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом из става 1. овог члана.

Непуно радно време, у смислу овог закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.

Раднику који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље радника – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност радника (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Радник који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Распоред радног времена

Члан 65.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан траје осам часова, у складу са законом.

Нерадни дан у току радне недеље је по правилу недеља.

Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева

- 1) радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин који не угрожава права радника на одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор, у складу са законом.

Послодавац је дужан да води евиденцију о радном времену у складу са чланом 366. овог закона.

Послодавац је дужан да раднику на његов захтев изда потврду (извод) из евиденције радног времена из става 6. овог члана, као и да издаје недељне потврде раднику о извршеном прековременом раду.

Послодавац је дужан да обавести раднике о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред.

Изузетно послодавац може да обавести раднике о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Обавештавање радника о распореду и промени распореда радног времена врши се у форми писаног решења, које се доставља раднику на кога се односи.

У случају да послодавац не поштује обавезе о распореду радног времена и промени распореда радног времена, радник може одбити да ради.

Клизно радно време

Члан 66.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити у одређеном временском распону.

Временски распон из става 1. овог члана може трајати најдуже три сата на почетку и на завршетку радног времена.

Послодавац доноси писану одлуку о увођењу клизног радног времена.

Прековремени рад

Члан 67.

На захтев послодавца, радник је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, 15 часова у току једног месеца, односно 150 часова годишње.

Радник не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Раднику који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 64. овог закона не може да се одреди прековремени рад на тим пословима.

Захтев послодавца да радник ради прековремено мора бити сачињен у виду писаног решења, које се доставља раднику најкасније 48 сати пре времена одређеног за почетак прековременог рада, а изузетно 24 сата пре времена одређеног за почетак прековременог рада ако за то постоје нарочито оправдани разлози.

Изузетно, решење из става 5. овог члана може бити издато раднику у усменој форми, у ком случају је послодавац дужан да раднику достави писано решење о прековременом раду у року од 48 сати од почетка прековременог рада.

Послодавац је дужан да води евиденцију о прековременом раду у складу са чланом 366. овог закона.

Дежурство у здравственим установама, као прековремени рад, уређује се посебним законом.

Рад ноћу и рад у сменама

Члан 68.

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

Радник који у току радног времена проведе на раду ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље, сматра се радником који ради ноћу.

Радно време радника који редовно ради ноћу не може бити дуже од осам часова у току периода од 24 часа.

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

Радник који ради ноћу на радним местима са повећаним ризиком не може радити дуже од осам часова у току било ког периода од 24 часа током којег ради ноћу.

Послодавац је у обавези да раднику који ради ноћу омогући, пре почетка рада ноћу и у току обављања рада ноћу, здравствене прегледе у складу с прописом из става 11. овог члана.

Изузетно од става 11. овог члана, радник који ради ноћу на пословима са посебним условима рада у складу са прописима о заштите безбедности и здравља на раду, здравствени преглед обавља у складу са наведеним прописима.

Трошкове здравственог прегледа из става 6. овог члана сноси послодавац.

Уколико се здравственим прегледом из става 6. овог члана утврди да радник који ради ноћу због тога има здравствене проблеме, послодавац је дужан да обезбеди обављање истих послова дању.

Уколико послодавац раднику из става 9. овог члана не може да обезбеди обављање истих послова дању, дужан је да му обезбеди обављање сличних одговарајућих послова у току дана.

Министар доноси правилник о садржају, начину и роковима здравствених прегледа радника који раде ноћу.

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се радници на истим радним местима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Радник који ради у сменама је радник који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току једног месеца, на основу распореда радног времена, посао обавља у различитим сменама.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да радник не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу у току једног месеца.

Прерасподела радног времена

Члан 69.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена радницима који раде са пуним радним временом када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време радника који ради са пуним радним временом у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена радника.

Колективним уговором или синдикалним споразумом може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Раднику који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставовима 2. и 3. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 48 часова недељно.

Изузетно од става 5. овог члана, колективним уговором или синдикалним споразумом се може предвидети да радно време у прерасподели радног времена траје до 56 часова недељно под условом да радник достави послодавцу писану изјаву о добровољном престанку на такав рад, осим на пословима са повећаним ризиком.

За време трајања прерасподеле радног времена радник прима зараду као да ради са пуним радним временом.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 13. овог закона.

Радник коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац ођави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

Послодавац доноси писану одлуку о прерасподели радног времена и сачињава писани план прерасподеле радног времена у складу са роковима прописаним у члану 65. ставови 11. и 12. овог закона.

Послодавац који намерава да уведе прерасподелу радног времена дужан је да 15 дана раније обавести синдикат о тој намери и да од синдиката затражи мишљење о предложеном плану прерасподеле радног времена.

Синдикат је дужан да се о плану прерасподеле из става 11. овог члана изјасни писаним путем у року од пет радних дана од дана пријема плана прерасподеле.

О увођењу прерасподеле радног времена послодавац је дужан да обавести раднике и да им достави решење о промени распореда радног времена, у складу са чланом 65. овог закона.

Минимална предвидљивост рада

Члан 70.

Уколико су радно време и његов распоред у потпуности или делимично непредвидљиви, послодавац од радника може захтевати да ради уколико му захтев достави најмање 48 часова пре времена када радник треба да започне обављање задатка и уколико се рад обавља у оквиру референтних сати и дана, у складу са чланом 12. овог закона.

Уколико нису испуњени услови из става 1. овог члана, радник има право да одбије захтев послодавца, без последица на права из уговора о раду.

Уколико послодавац откаже захтев из става 1. овог члана 24 часа или краће пре времена када радник треба да започне обављање задатка, послодавац има обавезу да раднику исплати зараду и друга примања која му припадају по основу радног задатка.

Право на одмор Врсте одмора

Члан 71.

Радник има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор

Одмор у току дневног рада

Члан 72.

Радник који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Радник који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Радник који ради 10 и више часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Радник који ради с непуним радним временом код два или више послодаваца, чије укупно дневно радно време траје најмање шест сати, право на одмор остварује код сваког послодавца, сразмерно времену проведеном на раду код сваког од њих.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ставова 1. – 4. овог члана урачунава се у радно време.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

Послодавац је дужан да о одлуци из става 8. овог члана обавести раднике најмање пет дана пре измене распореда коришћења одмора у току дневног рада.

Дневни одмор

Члан 73.

Радник има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако овим законом није другачије одређено.

Радник који ради у режиму прерасподеле радног времена има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 11 часова непрекидно.

Недељни одмор

Члан 74.

Радник има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 73. овог закона, ако законом није другачије одређено.

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева. Радник не може да ради више од 12 недеља из става 2. овог члана у току једне календарске године, уколико посебним законом није другачије одређено.

Изузетно од става 1. овог члана, радник који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Ако је неопходно да радник ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди додатни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље, тако да укупан одмор износи најмање 48 часова непрекидно.

Право на пун и сразмеран годишњи одмор

Члан 75.

Радник има право на годишњи одмор у складу са овим законом.

Радник стиче право на коришћење сразмерног дела годишњег одмора после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Радник стиче право на пун годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Радник има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада до стицања права на пун годишњи одмор.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Радник не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са овим законом.

Дужина и начин коришћења годишњег одмора

Члан 76.

У свакој календарској години радник има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом код послодавца и уговором о раду.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од четири радне недеље, односно 20 радних дана, увећава за по најмање један радни дан по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, нивоа и врсте квалификација и стручне спреме радника и других критеријума утврђених општим актом код послодавца односно уговором о раду.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом и одсуство са рада уз накнаду зараде, укључујући и одсуство са рада услед привремене спречености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је радник за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању – има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим законом.

Ако радник користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Ако раднику престаје радни однос код послодавца, а није искористио годишњи одмор у целини или делимично, радник има право да изабере да ли ће пре престанка радног односа користити годишњи одмор, односно део годишњег одмора код послодавца или ће право на неискористио годишњи одмор, односно део годишњег одмора пренети код новог послодавца или ће, уместо коришћења годишњег одмора, прихватити новчану накнаду у висини утврђеној овим законом.

Послодавац је дужан да раднику приликом престанка радног односа изда потврду о неискористио годишњег одмора.

Радник може да користи годишњи одмор и код новог послодавца, уколико између престанка радног односа код претходног послодавца и почетка радног односа код новог послодавца није протекло више од 30 дана.

Радник који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у једној или више календарских година због одсуства са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, има право да тај одмор искористи у периоду од шест месеци након истека одсуства.

Радник који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у једној или више календарских година због одсуства са рада услед привремене спречености за рад, има право да тај одмор искористи у периоду од 18 месеци од истека права на коришћење годишњег одмора за сваку календарску годину.

Време коришћења годишњег одмора и решење о коришћењу годишњег одмора

Члан 77.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходно саветовање са радницима, узимајући у обзир потребе радника и њихових породица.

Послодавац одржава консултације о предложеном плану и распореду коришћења годишњег одмора са радничким саветом, у складу са овим законом.

Решење о коришћењу годишњег одмора раднику се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев радника, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора. Радник може у том случају од послодавца захтевати накнаду претрпљене штете.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи раднике и организационе делове у којима раде.

Послодавац је дужан да решење из става 3. овог члана истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено радницима.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити раднику у електронској форми, а на захтев радника послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Новчана накнада за неискоришћени годишњи одмор

Члан 78.

Послодавац је дужан да раднику који није искористио годишњи одмор у целини или делимично до истека рока из члана 76. став 7. овог закона, као и раднику из члана 76. став 8. овог закона коме је престао радни однос а који се одлучи за исплату новчане накнаде уместо коришћења годишњег одмора или преноса годишњег одмора код новог послодавца, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, према основици коју представља просечна зарада остварена у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Право на одсуство

Члан 79.

Радник има право на одсуство са рада уз накнаду зараде у случајевима предвиђеним овим законом, као и право на одсуство са рада без накнаде зараде.

Плаћено одсуство

Члан 80.

Радник има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у трајању до пет радних дана за негу или пружање подршке члану уже породице или члану заједничког домаћинства због озбиљног здравственог разлога. Радник има право и на одсуство са рада у укупном трајању од најмање седам радних дана у току календарске године, у случају склапања брака, због хитних породичних разлога у случају болести или несреће због којих је преко потребно тренутно присуство радника, и у другим случајевима утврђеним општим актом код послодавца и уговором о раду.

Време трајања плаћеног одсуства из става 1. овог члана утврђује се општим актом код послодавца и уговором о раду.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана радник има право на плаћено одсуство и у следећим ситуацијама:

- 1) пет радних дана због смрти члана уже породице, за сваки смртни случај;
- 2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Радник има право на плаћено одсуство у сврхе образовања односно стручног оспособљавања и усавршавања, у складу са овим законом, општим актом код послодавца и уговором о раду, а нарочито због:

- 1) обуке на свим нивоима;
- 2) општег друштвеног и грађанског образовања;
- 3) синдикалног образовања.

Члановима уже породице у смислу ставова 1. и 3. овог члана сматрају се брачни друг и ванбрачни партнер, родитељи, браћа, сестре, усвојилац, усвојеник, старатељ и сви остали сродници у правој линији.

Члановима заједничког домаћинства радника, у смислу става 1. овог члана, сматрају се лица са којима радник остварује заједницу живота, која подразумева заједнички живот и заједничко остваривање (зарађивање) и трошење прихода.

Послодавац може да одобри раднику одсуство из ставова 1. и 3. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 4. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са радником, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Радник може да користи право на плаћено одсуство од тренутка наступања околности из ставова 1. и 3. овог члана и дужан је да о тој чињеници у најкраћем року обавести послодавца, у складу са општим актом код послодавца.

Решење о коришћењу плаћеног одсуства у случају наступања околности из ставова 1. и 3. овог члана је деклараторног карактера и доноси се у сврхе вођења евиденције о искоришћеним данима плаћеног одсуства.

У случају да наступи околност из ставова 1. и 3. овог члана а радник је претходно искористио све дане плаћеног одсуства на које има право у календарској години, може да користи право на неплаћено одсуство у трајању до пет радних дана, на начин и под условима предвиђеним ставом 8. овог члана.

Општим актом код послодавца и уговором о раду може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од трајања утврђеног, у смислу ставова 1. и 3. овог члана, односно шири круг лица из става 5. овог члана.

При утврђивању дужине плаћеног одсуства радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Неплаћено одсуство

Члан 81.

Послодавац може раднику да одобри одсуство без накнаде зараде (у даљем тексту: неплаћено одсуство).

За време неплаћеног одсуства раднику мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом код послодавца и уговором о раду није друкчије одређено.

Мировање радног односа

Члан 82.

Раднику мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом код послодавца, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке, стручне или просветно-културне сарадње;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 315. овог закона;

4) избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;

5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци;

6) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове у трајању до шест месеци, а не може му се обезбедити обављање других послова.

Радник коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код послодавца.

Права из ставова 1. и 2. овог члана има и брачни друг или ванбрачни партнер радника који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

Право на одсуство са рада због привремене спречености за рад

Члан 83.

Привремена спреченост за рад наступа када радник услед погоршаног здравственог стања, у случају неге болесног или повређеног члана породице, добровољног давања органа или пратње болесног осигураника, није способан да обавља радне задатке и учествује у процесу рада.

Радник је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо радника, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако радник живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуство са рада у смислу ставова 1. и 2. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности радника, у складу са законом.

Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању споразумно прописују министар и министар надлежан за послове здравља.

Право на зараду, накнаду зараде и друга примања

Зарада и структура зараде

Члан 84.

Зарада је накнада која се исплаћује раднику за уложени рад и стављање радних способности на располагање послодавцу.

Радник има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом код послодавца и уговором о раду.

Радницима се гарантују једнака зарада и друга примања за исти рад или рад једнаке вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, уз једнаку одговорност.

Одлука послодавца или споразум са радником који нису у складу са ставом 3. овог члана – ништави су.

У случају повреде права из става 3. овог члана радник има право на накнаду штете.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом код послодавца и уговором о раду, најмање једном месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу и само преко банковног рачуна радника, ако законом није друкчије одређено.

Послодавац не може утицати на начин како радник располаже исплаћеном зарадом нити може ограничавати слободу радника да располаже зарадом.

Под зарадом у смислу овог закона се сматра нето зарада, која се мора увећати за припадајуће порезе и доприносе за социјално осигурање, у складу са законом.⁽¹¹⁾ Зарада се састоји од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Основна зарада и зарада за радни учинак

Члан 85.

Основна зарада одређује се на основу услова, утврђених општим актом послодавца, потребних за рад на радном месту за које је радник закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Радни учинак радника одређује се у зависности од обима и квалитета извршеног посла и односа радника према радним обавезама, а на основу стандарда, норматива рада и других мерила за утврђивање радног учинка.

Стандарди, нормативи рада и друга мерила за утврђивање радног учинка утврђују се општим актом. Стандарди и/или нормативи рада у одређеном времену одређују се на основу техничких, технолошких и организационих услова рада и утрошка средстава.

Радни учинак радника не може утицати на умањење његове основне зараде.

Послодавац не може да исплати зараду по основу радног учинка уколико претходно није донео општи акт којим се регулишу стандарди и мерила радног учинка.

Општим актом код послодавца утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка из става 1. овог члана.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта код послодавца, а у складу са чланом 84. ставом 3. овог закона.

Једнака зарада жена и мушкараца

Члан 86.

Послодавац је дужан исплатити једнаку зараду радници и раднику за једнак рад и рад једнаке вредности.

У смислу става 1. овога члана, два лица различитог пола обављају једнак рад и рад једнаке вредности ако:

1) обављају исти посао у истим или сличним условима или би могли једно друго заменити у односу на посао који обављају;

2) је рад који једно од њих обавља сличне природе раду који обавља друго, а разлике између обављеног посла и услова под којима их обавља свако од њих немају значаја у односу на природу посла у целини или се појављују тако ретко да не утичу на природу посла у целини;

3) је рад који једно од њих обавља једнаке вредности као рад који обавља друго, узимајући у обзир критеријуме као што су стручна спрема, вештине, одговорност, услови у којима се рад обавља као и да ли је рад физичке природе.

Под зарадом се, у смислу става 1. овога члана, подразумева основна, минимална или гарантована зарада и сва додатна давања било које врсте која послодавац непосредно или посредно, у новцу или натура, на основу закона, општег акта код послодавца, уговора о раду, или другог прописа или правног акта, исплаћује радници или раднику за обављени рад.

Одредбе општег акта код послодавца, уговора о раду, другог прописа или правног акта које су противне ставу 1. овог члана, ништаве су.

Увећана зарада

Члан 87.

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

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 300% од основице;
- 2) за рад недељом – најмање 300% од основице;
- 3) за рад ноћу – најмање 26% од основице;
- 4) за рад у сменама – најмање 26% од основице;
- 5) за прековремени рад – најмање 26% од основице;
- 6) по основу времена проведеног на раду – најмање 0,4% од основице за сваку пуну годину рада (минули рад);
- 7) по основу доприноса радника пословном успеху послодавца, у складу са општим актом код послодавца и одлуком послодавца;
- 8) за теренски рад – најмање 26% од основице.

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

Општим актом код послодавца и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима радник има право на увећану зараду.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом код послодавца и уговором о раду.

Минимална зарада

Члан 88.

Минимална зарада у смислу овог закона је најнижи месечни износ нето зараде која се раднику исплаћује за рад са пуним радним временом.

Право на минималну зараду имају сви радници који раде у Републици Србији, независно од места седишта послодавца.

Радник који прима минималну зараду, има право на увећану зараду, на накнаду трошкова и друга примања у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 3. овог члана је минимална зарада радника.

Минимална зарада радника који ради са непуним радним временом утврђује се и исплаћује сразмерно уговореном радном времену.

Висину минималне зараде за сваку календарску годину одлуком утврђује Влада Републике Србије до 31. јануара за текућу годину, на основу података достављених од Републичког завода за статистику из Анкете о потрошњи домаћинства за претходну годину. Износ минималне зараде утврђује се у висини потрошње домаћинстава петог децила из Анкете о потрошњи домаћинства за претходну годину.

Износ минималне зараде може бити утврђен у износу већем од наведеног у претходном ставу, на предлог Социјално економског савета.

Минимална зарада не може се утврдити у нижем износу од минималне зараде утврђене за претходну годину.

Одлука о висини минималне зараде објављује се у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Гарантована зарада

Члан 89.

У случају немогућности послодавца да исплати уговорену зараду услед отежаног пословања, финансијских потешкоћа или других сличних разлога, радник има право на гарантовану зараду.

Исплату гарантоване зараде уместо уговорене зараде послодавац уводи образложеном одлуком.

Исплата гарантоване зараде може трајати најдуже шест месеци.

Радник који прима гарантовану зараду, има право на увећану зараду, на накнаду трошкова и друга примања у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 4. овог члана је гарантована зарада радника.

Након истека шест месеци, послодавац је дужан да раднику исплати разлику између уговорене зараде и гарантоване зараде која му је исплаћена у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду.

Гарантована зарада не може бити нижа од минималне зараде одређене за месец у којем се исплаћује, у складу са овим законом.

Накнада зараде

Члан 90.

Радник има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду, за време одсуства са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуства радника са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив радник одазвао, ако законом није друкчије одређено.

Радник има право на накнаду зараде за време одсуства са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) најмање у висини 75% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Радник има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривике радника, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити радника на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката сектора или области основаног на нивоу Републике.

Радник има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља радника и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Општим актом код послодавца и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима радник има право на накнаду зараде.

Обрачун и евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 91.

Послодавац је дужан да раднику приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Послодавац је дужан да раднику достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да раднику достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да раднику достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити раднику у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Радник коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из ставова 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Садржај обрачуна из ставова 1. и 2. овог члана прописује министар.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде у складу са чланом 367. овог закона.

Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 92.

Послодавац може новчано потраживање према раднику наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз престанак радника.

Ништав је престанак радника на обуставу зараде због накнаде штете коју је радник проузроковао послодавцу или трећем лицу, уколико послодавац не спроведе поступак утврђивања штете и одговорности за штету у складу са овим законом и пропусти да обавести радника о налазима до којих је у поступку дошао.

На основу правноснажне одлуке суда или уз престанак радника, послодавац може раднику да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде.

У случају из става 3. овог члана радник не може примати зараду или накнаду зараде која је нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, општим актом код послодавца и уговором о раду.

Накнада трошкова и друга примања

Члан 93.

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

1) за dolazak и odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavaц nije obezbedio сопствени превоз. Ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, а у месту где радник ради не постоји организован јавни превоз, радник има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају у најближем упоредном месту у коме је организован јавни превоз, а на основу потврде јавног превозника;

2) за време проведено на службеном путу у земљи;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству;

4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није раднику обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

5) за исхрану у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин, у минималном износу од 7% просечне бруто зараде у Републици;

6) за регрес за коришћење годишњег одмора, у износу једне просечне бруто зараде у Републици Србији.

Висина трошкова из става 1. тачка 5) овог члана мора бити изражена у новцу.

Накнада трошкова из става 1. тачка 6) овог члана исплаћује се пре почетка коришћења првог дела годишњег одмора у текућој календарској години, у складу са овим законом.

Послодавац је дужан да раднику исплати, у складу са општим актом код послодавца:

1) отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне бруто зараде радника исплаћене у три месеца који претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне бруто зараде у Републици Србији, ако је то повољније за радника;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти радника;

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Под просечном зарадом из става 1. тачке 5) и 6) и става 4. тачка 1) овог члана сматра се просечна бруто зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члановима уже породице, у смислу става 5. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг и ванбрачни партнер, родитељи, браћа, сестре, усвојилац, усвојеник, старатељ, хранитељ, и сви сродници у правој линији.

Послодавац може раднику уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетног додатног социјалног осигурања.

Општим актом код послодавца, односно уговором о раду може да се утврди право на јубиларну награду, солидарну помоћ, као и на друга примања.

Накнада трошкова и друга примања из става 1. и 4. овог члана немају карактер зараде.

Право на образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 94.

Послодавац је дужан да раднику омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Радник је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад у складу са способностима и потребама рада.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

У случају да радник прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање за чије је трошкове средства обезбедио послодавац, дужан је да послодавцу накнади те трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Време које радник проведе на образовању, стручном оспособљавању и усавршавању на захтев послодавца сматра се радним временом.

Право на обавештавање и саветовање

Члан 95.

Послодавац који има више од 20 радника дужан је да благовремено и потпуно обавештава раднике о важним питањима за процес рада и положај радника, као и да се саветује са радницима у вези са тим питањима, у складу са општим актом код послодавца.

Обавештавање и саветовање из става 1. овог члана обухвата:

- 1) обавештавање и саветовање о садашњем и будућем развоју делатности и економском положају послодавца и организационих јединица послодавца;
- 2) обавештавање и саветовање у вези са стањем, структуром и могућим развојем у области запошљавања у предузећу или организационој јединици послодавца, као и о могућим мерама које су разматране, нарочито када је угрожено очување радних места;
- 3) обавештавање и саветовање у вези са одлукама које могу да доведу до значајних измена у организацији рада или у уговорним односима.

Време, начин и садржина обавештавања мора омогућавати представницима радника да спроведу одговарајућа истраживања и да се припреме за саветовање.

Саветовање се одвија:

- 1) благовремено, на одговарајући начин и са одговарајућим садржајем;
- 2) са представницима радника и послодавца одговарајућег нивоа, у зависности од питања о којима се расправља;
- 3) на основу информација које доставља или обезбеђује послодавац у поступку обавештавања и мишљења које представници радника имају право да формулишу и изразе;

4) на начин који представницима радника омогућава да се састану с послодавцем и да добију образложени одговор поводом израженог мишљења;

5) у циљу постизања споразума у вези са одлукама у надлежности послодавца из става 2. тачке 3) овог члана.

Обавештавање и саветовање из овог члана врши се у складу са законом којим су уређене поверљиве информације и закона којим је уређена пословна тајна. Одредбе о чувању тајности појединих информација односе се и на стручњаке који помажу представницима радника.

ЧЕТВРТИ ДЕО

VIII. СИНДИКАТИ И УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА

Заједничке одредбе

Право на удруживање

Члан 96.

Радници имају право, по свом слободном избору, да оснују синдикат, а радници и друга лица која имају најмање 15 година живота имају право да се у њега учлане, уз услове који могу бити прописани само општим актом тог синдиката, без одобрења.

Послодавци имају право, по свом слободном избору, да оснују удружење послодаваца и да се у њега учлане, уз услове који могу бити прописани само општим актом тог удружења послодаваца, без одобрења, уз упис у регистар.

Добровољност удруживања

Члан 97.

Радник и друго лице које има најмање 15 година живота слободно одлучује о свом учлањивању у синдикат и иступању из синдиката.

Послодавац слободно одлучује о свом учлањивању у удружење послодаваца и иступању из удружења послодаваца.

Забрана угрожавања и ускраћивања права на удруживање и деловање

Члан 98.

Нико не може бити стављен у неповољнији положај због чланства у синдикату, односно удружењу послодаваца или због учествовања или неучествовања у активностима синдиката, односно удружења послодаваца.

Послодавци и њихова удружења не смеју контролисати оснивање и деловање синдиката нити, ради остваривања такве контроле, финансирати или на други начин подржавати синдикате.

Послодавац је дужан да се уздржи од сваке радње или мере којом се угрожава или ускраћује слобода синдикалног удруживања и деловања.

Није дозвољено да послодавац:

1) предузима радње, односно прописује или примењује мере којима се непосредно или посредно омета или спречава синдикално удруживање или деловање;

2) предузима радње, односно прописује или примењује мере којима се радници који су чланови синдиката, непосредно или посредно, стављају у неповољнији положај у односу на раднике који нису чланови синдиката, односно радници који нису чланови синдиката стављају у повољнији положај у односу на раднике који су чланови синдиката;

3) отворено или прикривено, непосредно или посредно прети радницима због синдикалног удруживања или деловања;

4) примењује отворену или прикривену, непосредну или посредну принуду према радницима због синдикалног удруживања или деловања;

5) позива раднике или препоручује радницима да се учлане у одређени синдикат или да се ишчлане из одређеног синдиката;

6) предузима друге мере и радње које су противне слободи синдикалног удруживања и деловања.

Одлуком извршне власти не може се забранити деловање синдиката или удружења послодаваца нити се може распустити синдикат или удружење послодаваца.

Синдикат, односно удружење послодаваца може захтевати од суда да забрани радње, мере и активности које су противне слободи удруживања и деловања.

Синдикат, може захтевати накнаду штете коју је претрпео због радњи, мера или активности из ставова 2 –5. овог члана.

Савези

Члан 99.

Синдикати, односно удружења послодаваца могу се удруживати у савезе и друге асоцијације у земљи и иностранству (у даљем тексту: савези).

Савези уживају сва права и слободе зајемчене синдикатима, односно удружењима послодаваца. Синдикат који делује у оквиру организационе целине из става 1. овог члана приликом удруживања може задржати свој статут.

Статут

Члан 100.

Синдикати и удружења послодаваца доносе статут.

Статут из става 1. овог члана садржи нарочито:

- 1) циљ оснивања;
- 2) назив;
- 3) седиште;
- 4) назнаку нивоа за који је синдикат, односно удружење послодаваца основано;
- 5) симбол;
- 6) органе;
- 7) начин избора и опозива, односно разрешења органа;
- 8) надлежност органа;
- 9) услове и поступак учлањивања и престанка чланства;
- 10) начин доношења и измена статута и других унутрашњих општих аката;
- 11) престанак постојања синдиката, односно удружења послодаваца;
- 12) друге податке од значаја за синдикат, односно удружење послодаваца.

Оснивање других правних лица

Члан 101.

Синдикат и удружење послодаваца могу, ради остваривања циљева и задатака предвиђених својим статутом, основати друга правна лица у складу са посебним прописима.

Имовина

Члан 102.

Синдикат и удружење послодаваца могу стицати имовину у складу са законом.

Имовина из става 1. овог члана, која је неопходна за одржавање састанака и спровођење образовних активности синдиката, односно удружења послодаваца, не може бити предмет принудног извршења.

Ако се синдикат, односно удружење послодаваца подели или се значајан део чланства издвоји у нови синдикат, односно удружење послодаваца, имовина из става 1. овог члана дели се међу синдикатима, односно удружењима послодаваца сразмерно броју чланова, ако статутом синдиката, односно удружења послодаваца, уговором или другим споразумом није другачије одређено.

Синдикат, односно удружење послодаваца води пословне књиге, сачињава финансијске извештаје и подлеже вршењу ревизије финансијских извештаја, у складу са прописима о рачуноводству и ревизији

Годишњи обрачуни и извештаји о активности синдиката, односно удружења послодаваца подносе се члановима синдиката, односно удружења послодаваца на начин утврђен статутом синдиката, односно удружења послодаваца.

За своје обавезе синдикат, односно удружење послодаваца одговара целокупном својом имовином, осим имовине из става 2. овог члана.

Чланови органа синдиката и удружења послодаваца могу лично одговорати за обавезе синдиката, односно удружења послодаваца ако поступају са имовином синдиката, односно удружења послодаваца као да је у питању њихова имовина или злоупотребе синдикат, односно удружење послодаваца као форму за незаконите или преварне сврхе.

Имовина синдиката и удружења послодаваца може да се користи једино за остваривање циљева утврђених статутом синдиката, односно удружења послодаваца.

Имовина синдиката, односно удружења послодаваца не може се делити њиховим члановима, оснивачима, члановима органа, директорима, лицима која раде у синдикату, односно удружењу послодаваца или са њима повезаним лицима. Повезаним лицима сматрају се лица која су као таква утврђена у погледу забране расподеле добити удружења, у смислу закона који уређује положај удружења.

Одредбе става 9. овог члана не односе се на давање пригодних примерених награда и накнада оправданих трошкова насталих остваривањем циљева предвиђених статутом синдиката, односно удружења послодаваца (путни трошкови, дневнице, трошкови преноћишта и сл.), уговорене теретне обавезе и исплату зарада радника.

Ако синдикат или удружење послодаваца престане да постоји, са имовином из става 1. овог члана поступа се на начин прописан статутом синдиката, односно удружења послодаваца, у складу са законом.

Ако синдикат или удружење послодаваца престане да постоји, имовина из става 1. овог члана не може се поделити члановима синдиката, односно удружења послодаваца.

За случај престанка синдиката, односно удружења послодаваца, као прималац његове имовине статутом се може одредити само домаће недобитно правно лице које је основано ради остваривања истих или сличних циљева.

Регистрација

Члан 103.

Синдикат и удружење послодаваца уписују се у регистар синдиката и удружења послодаваца (у даљем тексту: регистар).

Регистар се води у министарству надлежном за послове рада.

Регистар се води као јавна и електронска база података.

Упис синдиката и удружења послодаваца у регистар уређује се овим законом и посебним прописом који доноси министар надлежан за област рада (у даљем тексту: посебан пропис).

Стицање својства правног лица

Члан 104.

Синдикат, односно удружење послодаваца стиче својство правног лица даном уписа у регистар из члана 103. овог закона, у складу са законом и посебним прописом.

Ако синдикат или удружење послодаваца које се уписује у регистар представља организациони део другог синдиката, односно удружења послодаваца које је већ регистровано, синдикат, односно удружење послодаваца које се уписује у регистар стиче својство правног лица уписом у регистар само ако је тако предвиђено статутом синдиката, односно удружења послодаваца чији је организациони део.

Решење о упису у регистар

Члан 105.

Министарство је дужно да донесе решење о упису синдиката, односно удружења послодаваца у регистар ако су испуњени услови прописани овим законом и посебним прописом или решење којим се захтев за упис у регистар одбија, ако утврди да нису испуњени услови прописани овим законом и посебним прописом.

Решење из става 1. овог члана мора бити образложено, а доноси се у року од 30 дана од дана подношења уредног захтева за упис у регистар.

Подаци који се уписују у регистар

Члан 106.

У регистар се уписују подаци који се односе на:

- 1) број и датум решења о упису;
- 2) редни (регистарски) број;
- 3) назив синдиката, односно удружења послодаваца;
- 4) ниво оснивања синдиката, односно удружења послодаваца;
- 5) седиште и адресу синдиката, односно удружења послодаваца;
- 6) име и презиме једног или више лица овлашћених за заступање синдиката, односно удружења послодаваца;
- 7) припадност синдикату, односно удружењу послодаваца основаном за територију јединице локалне самоуправе или више јединица локалне самоуправе или за територију једне или више градских општина, односно за територију аутономне покрајине, односно за један или више сектора, области, грана или група делатности, односно занимања, односно за територију Републике;
- 8) број и датум решења о утврђивању репрезентативности и губитку репрезентативности;
- 9) промене података из тачака 1) – 8) овог става.

Ко се сматра лицем овлашћеним за заступање из става 1. тачка 6) овог члана утврђује се на основу статута синдиката, односно удружења послодаваца.

Престанак постојања

Члан 107.

Синдикат, односно удружење послодаваца престаје да постоји:

- 1) ако се број чланова смањи испод законом предвиђеног броја оснивача, а број чланова се не повећа до законом предвиђеног броја у року од 30 дана;
- 2) ако тако одлучи надлежни орган синдиката, односно удружења послодаваца;
- 3) ако се утврди да синдикат, односно удружење послодаваца нису организовани у складу са статутом дуже од две године непрекидно;

4) ако се утврди да је протекло двоструко више времена од времена утврђеног статутом синдиката, односно удружења послодаваца за одржавање седнице скупштине, а она није одржана;

5) ако је синдикату, односно удружењу послодаваца забрањен рад у складу са законом;

6) закључењем стечајног поступка.

Ако се догоди неки од основа из става 1. овог члана, министарство је дужно да донесе решење о брисању синдиката, односно удружења послодаваца из регистра.

Решење из става 2. овог члана министарство доноси по службеној дужности или на захтев овлашћеног лица, уз који се подносе одговарајући докази да је наступио неки од основа за брисање из става 1. овог члана.

Синдикат Оснивање синдиката

Члан 108.

Синдикат, у смислу члана 96. став 1. овог закона, оснива се у складу са овим законом и статутом синдиката, без одобрења, уз упис у регистар.

Синдикат могу основати најмање три физичка лица која имају статус радника у смислу овог закона.

Синдикат се може основати:

- 1) код послодавца или код више послодаваца који су повезана лица у складу са законом;
- 2) за територију јединице локалне самоуправе или више јединица локалне самоуправе или за територију једне или више градских општина;
- 3) за територију аутономне покрајине;
- 4) за један или више сектора, области, грана или група делатности, односно занимања;
- 5) за територију Републике Србије

Чланство у синдикату

Члан 109.

Радник, односно друго лице која има најмање 15 година учлањује се у синдикат потписивањем приступнице, у писаном или електронском облику, у складу са статутом синдиката.

Члан синдиката из става 1. овог члана ишчлањује се из синдиката у складу са статутом синдиката.

Послодавац је дужан да раднику који је члан синдиката, на име синдикалне чланарине, одбије износ од зараде на основу његове писане изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката, осим ако је статутом синдиката другачије предвиђено.

Члан синдиката има права и дужности на основу чланства у синдикату прописана овим законом и статутом синдиката.

Члан синдиката може тражити судску заштиту у случају повреде својих права утврђених законом, статутом или другим актима синдиката.

Право синдиката на обавештавање

Члан 110.

Синдикат има право да га послодавац благовремено и потпуно обавештава о питањима од значаја за радноправни и социјално-економски положај радника, односно чланова синдиката, у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом.

Синдикат има право да га послодавац обавештава нарочито о:

- 1) укупном броју радника који раде код послодавца, без обзира на правни основ по ком раде;
- 2) структури радника који раде код послодавца (пол, старост, правни основ по ком раде);
- 3) политици и плановима запошљавања код послодавца;
- 4) плановима и мерама у вези са решавањем вишка радника;
- 5) плановима и мерама у вези са статусним променама и другим случајевима промене послодавца;
- 6) материјално-финансијском стању послодавца (планови пословања, извештаји о пословању);
- 7) трошковима пословања послодавца и учешћу трошкова зарада у укупним трошковима;
- 8) стању, предузетим мерама и плановима у вези са безбедношћу и здрављем на раду;
- 9) стању, предузетим мерама и плановима у вези са спречавањем насиља и узнемиравања;
- 10) стању, предузетим мерама и плановима у вези са заштитом података о личности радника;
- 11) другим питањима од значаја за радноправни и социјално-економски положај радника.

Обавештавање, у смислу ставова 1. и 2. овог члана, подразумева нарочито:

- 1) омогућавање представницима синдиката код послодавца у складу са законом: приступ општим и појединачним актима послодавца и њихово умножавање; приступ евиденцијама у области рада које се воде у складу са овим законом и њихово умножавање; приступ свим

радним местима код послодавца; приступ другим актима, подацима и обавештењима неопходним за обављање активности синдиката и њихово умножавање;

2) достављање синдикату обавештења о питањима од значаја за радноправни и социјално-економски положај радника, у смислу става 1. и 2. овог члана, у писаном, односно електронском облику;

3) одржавање састанака представника синдиката са представницима послодавца;

4) друге одговарајуће начине обавештавања.

Ако колективним уговором или синдикалним споразумом није другачије одређено, послодавац је дужан да представницима синдиката омогући приступ актима, евиденцијама, базама података, документима, обавештењима и другим изворима информација, у смислу става 3. тачка 1) овог члана, на сваки захтев синдиката, у најкраћем могућем року, али не дужем од два радна дана.

Ако колективним уговором или синдикалним споразумом није другачије одређено, послодавац је дужан да доставља синдикату обавештења о питањима од значаја за радноправни и социјално-економски положај радника, у смислу става 3. тачка 2) овог члана, у писаном, односно електронском облику, свака три месеца у току календарске године.

Техничко-просторни услови за рад синдиката

Члан III.

Послодавац је дужан да синдикату који има чланове код послодавца обезбеди техничко-просторне услове за обављање активности синдиката, како у оквиру радног времена тако и ван њега, према својим техничко- просторним и финансијским могућностима, у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом.

Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката подразумевају нарочито:

1) простор за огласну таблу синдиката;

2) одвојену просторију у оквиру пословних просторија послодавца, опремљену уобичајеном канцеларијском опремом, која је под контролом синдиката и намењена искључиво за обављање активности синдиката

3) савремена средства за комуникацију и прикупљање, чување, умножавање и обраду података (телефон, рачунар, штампач, фотокопир апарат и др.) и приступ интернету;

4) право на употребу других пословних просторија послодавца погодних за одржавање синдикалних састанака, скупова и других активности синдиката (сала за састанке, конференцијска сала и др.);

5) друге техничко-просторне услове за обављање активности синдиката.

Право синдиката на представљање свог деловања

Члан 112.

Синдикат који нема чланове код послодавца има право на приступ пословним просторијама послодавца ради представљања синдикалног удруживања и деловања.

Послодавац је дужан да представницима синдиката из става 1. овог члана омогући приступ својим пословним просторијама на писани захтев синдиката, у року од 30 дана од дана подношења захтева.

Представници синдиката из става 1. овог члана дужни су да поштују правила понашања и политику безбедности код послодавца, који су утврђени општим актом послодавца.

Представник синдиката код послодавца

Члан 113.

Синдикат одређује представника синдиката код послодавца у складу са статутом синдиката.

Представник синдиката код послодавца може бити радник који ради код послодавца или друго лице које одреди синдикат, у складу са статутом синдиката.

Овлашћени синдикални представник и синдикални представник су представници синдиката код послодавца који раде код послодавца, а повереник синдиката је представник синдиката код послодавца који не ради код послодавца.

Ако синдикат има чланове код послодавца, а нема овлашћеног синдикалног представника, одређује повереника синдиката, у складу са статутом синдиката.

Синдикат је дужан да послодавцу достави писану одлуку о одређивању представника синдиката код послодавца, са назначењем његовог статуса (овлашћени синдикални представник, повереник синдиката или синдикални представник), у року од 15 дана од доношења одлуке. Истовремено, синдикат послодавцу доставља и акт о упису синдиката у регистар.

Синдикат може код истог послодавца имати једног или више овлашћених синдикалних представника, односно повереника синдиката, али не више од једног овлашћеног синдикалног представника, односно повереника синдиката на најмање 50 чланова синдиката, у складу са статутом синдиката.

Осим овлашћеног синдикалног представника, односно повереника синдиката, синдикат може код истог послодавца имати једног или више синдикалних представника, у складу са статутом синдиката.

Право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције

Члан 114.

Представник синдиката код послодавца који ради код послодавца има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом.

Сваки овлашћени синдикални представник има право на:

1) најмање 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 100 чланова и по два часа месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) сразмерно мање плаћених часова рада месечно ако синдикат има мање од 100 чланова.

Колективним уговором или синдикалним споразумом може се одредити већи број плаћених часова рада у односу на број плаћених часова рада из става 2. овог члана.

Синдикални представник има право на број плаћених часова рада утврђен колективним уговором или синдикалним споразумом, али не мање од 50% плаћених часова рада утврђених у складу са ставовима 2. и 3. овог члана.

Колективним уговором или синдикалним споразумом може се одредити број синдикалних представника који имају право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције.

Ако колективним уговором или синдикалним споразумом није утврђен број синдикалних представника који имају право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у смислу става 5. овог члана, сви синдикални представници имају право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције у складу са ставом 4. овог члана.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Синдикални представник који је одређен да заступа радника у радном спору пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Плаћено одсуство из ставова 7. и 8. овог члана не урачунава се у право на плаћено одсуство које представник синдиката код послодавца који ради код послодавца има на основу ставова 1 – 6. овог члана.

Представник синдиката код послодавца који ради код послодавца, који одсуствује са рада у складу са ставовима 1 – 10. овог члана, има право на накнаду зараде у висини своје просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду.

Накнаду зараде из става 10. овог члана плаћа послодавац.

Права повереника синдиката

Члан 115.

Послодавац је дужан да поверенику синдиката из члана 113. став 3. и 4. овог закона обезбеди услове за неометано остваривање активности синдиката и обављање синдикалне функције, у складу са овим законом и колективним уговором или синдикалним споразумом.

Повереник синдиката има право на приступ пословним просторијама послодавца ради остваривања активности синдиката и обављања синдикалне функције, у складу са законом и општим актом послодавца.

Повереник синдиката има и друга права и обавезе утврђене овим законом, који се признају представнику синдиката код послодавца, осим права и обавеза које представник синдиката код послодавца има из рада или у вези са радом код послодавца, као и права из члана 172. овог закона (преузимање надлежности радничког савета).

Удружење послодаваца

Члан 116.

Удружење послодаваца могу да оснују послодавци који запошљавају најмање 5% радника у односу на укупан број радника у једном или више сектора, области, грана, делатности, група делатности, односно занимања, односно на територији одређене територијалне јединице.

Број радника из става 1. овог члана утврђује се на основу података органа надлежног за послове статистике, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију.

Удружење послодаваца се може основати:

- 1) за територију јединице локалне самоуправе или више јединица локалне самоуправе или за територију једне или више градских општина;
- 2) за територију аутономне покрајине;
- 3) за један или више сектора, области, грана или група делатности, односно занимања;
- 4) за територију Републике Србије.

Репрезентативност синдиката и удружења послодаваца

Репрезентативност синдиката

Члан 117.

Синдикат се сматра репрезентативним:

- 1) ако је уписан у регистар у складу са овим законом и посебним прописом;
- 2) ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са овим законом;
- 3) ако је основан и делује на начелима слободe синдикалног удруживања и деловања;
- 4) ако је независан од државних органа и послодавца.

Приликом утврђивања броја чланова за потребе утврђивања репрезентативности, предност има последња потписана приступница синдикату.

Синдикат је репрезентативан код послодавца ако је у њега учлањено најмање 15% радника од укупног броја радника код послодавца.

Репрезентативним синдикатом за територију Републике Србије, односно аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе, односно једне или више градских општина, односно за један или више сектора, области, грана или група делатности, односно занимања, сматра се синдикат у који је учлањено најмање 10% радника од укупног броја радника у тој територијалној јединици, односно сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању.

Репрезентативност удружења послодавца

Члан 118.

Удружење послодавца сматра се репрезентативним:

- 1) ако је уписано у регистар у складу са законом и посебним прописом;
- 2) ако има потребан број чланова удружења послодавца или број радника које они запошљавају у складу са овим законом.

Репрезентативним удружењем послодавца, у смислу овог закона, сматра се удружење у које су учлањени послодавци који запошљавају најмање 10% од укупног броја радника у сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању, односно на територији дређене територијалне јединице.

Утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца

Члан 119.

Репрезентативност синдиката код послодавца, у смислу члана 117. став 3. овог закона, утврђује послодавац на захтев синдиката чија се репрезентативност утврђује, на основу извештаја комисије, у складу са овим законом.

Комисију из става 1. овог члана чине представници послодавца, представници синдиката чија се репрезентативност утврђује и представници синдиката који има чланове код послодавца, ако је тај синдикат заинтересован за учествовање у поступку утврђивања репрезентативности (у даљем тексту: комисија), у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом.

Синдикат из става 1. овог члана може да поднесе захтев за утврђивање репрезентативности Социјално-економском савету:

- 1) ако му није утврђена репрезентативност у року од 15 дана од дана подношења захтева;
- 2) ако сматра да му репрезентативност није утврђена у складу са овим законом.

Захтев за утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца

Члан 120.

Захтев за утврђивање репрезентативности у смислу члана 119. став 1. овог закона синдикат подноси послодавцу.

Уз захтев из става 1. овог члана подноси се доказ о испуњености услова репрезентативности, и то:

- 1) решење о упису у регистар синдиката;
 - 2) јавнобележнички потврђена (солемнизована) исправа о броју чланова синдиката; и
 - 3) изјава лица овлашћеног за заступање синдиката о броју чланова синдиката.
- (3) послодавац доставља комисији потврду о укупном броју радника код послодавца.
- (4) о захтеву из става 1. овог члана послодавац одлучује решењем у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца

Члан 121.

Репрезентативност синдиката за територију Републике Србије, аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе, једне или више градских општина, односно у сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању, синдиката чија се репрезентативност утврђује код послодавца у смислу члана 117. став 3. овог закона, као и репрезентативност удружења послодаваца – утврђује Социјално–економски савет у складу са овим законом.

Захтев за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца

Члан 122.

Захтев за утврђивање репрезентативности у смислу члана 121. овог закона синдикат, односно удружење послодаваца подноси Социјално–економском савету, у складу са овим законом.

Уз захтев из става 1. овог члана подноси се доказ о испуњености услова репрезентативности из чланова 117. и 118. овог закона. Уз захтев се доставља и изјава лица овлашћеног за заступање синдиката, односно удружења послодаваца о броју чланова синдиката, односно удружења послодаваца, односно о броју радника које запошљавају послодавци – чланови удружења послодаваца.

Укупан број радника и послодаваца на територији одређене територијалне јединице, односно у сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању утврђује се на основу података органа надлежног за послове статистике, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију.

Социјално–економски савет утврђује да ли су захтев и докази поднети у складу са ставом 1. и 2. Овог члана.

Ако уз захтев нису поднети докази из става 2. овог члана, Социјално–економски савет ће позвати подносиоца да у року од 15 дана отклони недостатке.

Захтев се сматра уредним и благовременим ако подносилац захтева отклони недостатке у року утврђеном ставом 5. овог члана.

Одлучивање Социјално-економског савета

Члан 123.

Социјално–економски савет доноси закључак о одбацавању захтева:

1) ако је синдикат чија се репрезентативност утврђује код послодавца поднео захтев Социјално–економском савету пре подношења захтева за утврђивање репрезентативности послодавцу, односно пре истека рока из члана 119. став 3. тачка 1) овог закона;

2) ако подносилац захтева не отклони недостатке у року утврђеном у члану 122. став 5. овог закона.

Социјално–економски савет доноси решење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца ако су испуњени услови утврђени овим законом.

Социјално–економски савет доноси решење о одбијању захтева за утврђивање репрезентативности ако синдикат, односно удружење послодаваца не испуњава услове репрезентативности утврђене овим законом.

Решење из ставова 2. и 3. овог члана доноси се у року од 15 дана од дана подношења захтева, односно од дана истека рока за отклањања недостатака.

Против решења из ставова 2. и 3. овог члана може се покренути управни спор.

Решење из става 2. овог члана Социјално–економски савет доставља органу надлежном за вођење регистра синдиката и удружења послодаваца ради уписа у регистар, у року од осам дана од дана доношења.

Преиспитивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца

Члан 124.

Преиспитивање репрезентативности синдиката утврђене решењем послодавца може се покренути на иницијативу послодавца, односно на захтев другог синдиката који има чланове код тог послодавца, по истеку три године од дана доношења решења о утврђивању репрезентативности.

Захтев из става 1. овог члана подноси се послодавцу код кога је утврђена репрезентативност синдиката која се преиспитује.

Иницијатива, односно захтев из става 1. овог члана садржи назив синдиката, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и наводе о доказима који на то указују.

Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана покретања иницијативе, односно пријема захтева из става 1. овог члана о томе обавести синдикат чија се репрезентативност преиспитује и затражи да достави доказе о испуњености услова репрезентативности у складу са овим законом.

Синдикат је дужан да у року од осам дана од дана пријема обавештења из става 4. овог члана достави послодавцу доказе о испуњености услова репрезентативности.

На поступак за преиспитивање репрезентативности синдиката утврђене решењем послодавца сходно се примењују одредбе овог закона о утврђивању репрезентативности синдиката код послодавца.

Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката утврђене код послодавца одлуком Социјално- економског савета може да поднесе послодавац, односно други синдикат код послодавца по истеку три године од дана доношења решења о утврђивању репрезентативности, у складу са овим законом.

Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката утврђене у складу са чланом 122. овог закона може да поднесе синдикат основан за територијалну јединицу или за сектор, област, грану или групу делатности, односно занимање за које је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује.

Захтев за преиспитивање репрезентативности удружења послодаваца утврђене у складу са чланом 122. овог закона може да поднесе удружење послодаваца основано за територијалну јединицу или за сектор, област, грану или групу делатности, односно занимање за које је основано удружење послодаваца чија се репрезентативност преиспитује.

Захтев из ставова 7-9. овог члана подноси се Социјално-економском савету и садржи назив синдиката, односно удружења послодаваца, ниво оснивања, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују.

Социјално-економски савет је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева из става 7-9. овог члана о томе обавести синдикат, односно удружење послодаваца, чија се репрезентативност преиспитује и затражи да доставе доказе о испуњености услова репрезентативности у складу са овим законом.

Синдикат, односно удружење послодаваца дужни су да у року од 15 дана од дана пријема обавештења из става 11. овог члана доставе Социјално-економском савету доказе о испуњености услова репрезентативности.

На поступак за преиспитивање репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца утврђене одлуком Социјално-економског савета сходно се примењују одредбе овог закона о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца.

Објављивање решења о утврђивању и губитку репрезентативности и достављање регистру

Члан 125.

Решење о утврђивању репрезентативности и решење о губитку репрезентативности синдиката за одређени сектор, област, грану или групу делатности, односно занимање, односно за територијалну јединицу, као и решење о утврђивању репрезентативности и решење о губитку репрезентативности удружења послодаваца, објављује се у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Решење из става 1. овог члана доставља се министарству ради уписа у регистар.

Права репрезентативног синдиката и удружења послодаваца

Члан 126.

Синдикат, односно удружење послодаваца коме је утврђена репрезентативност у складу са овим законом има право на:

- 1) колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу;
- 2) учешће у решавању колективних радних спорова;
- 3) учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу;

4) друга права, у складу са законом.

IX. КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

Основне одредбе

Предмет и облик колективног уговора

Члан 127.

Колективним уговором, у складу са законом и другим прописима, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи потписника колективног уговора и друга питања од значаја за раднике и послодавце.

Колективни уговор закључује се у писаном облику.

Врсте колективних уговора

Члан 128.

Колективни уговор може да се закључи као општи, посебан, код послодавца или код више послодаваца који су повезана лица у складу са законом.

Општи колективни уговор закључује се за територију Републике Србије.

Посебан колективни уговор за један или више сектора, области, грана или група делатности, односно занимања закључују се за територију Републике Србије.

Посебан колективни уговор закључује се за територију аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе или више јединица локалне самоуправе или за територију једне или више градских општина.

Колективни уговор код послодавца закључује се за одређеног послодавца.

Колективни уговор код више послодаваца који су повезана лица у складу са законом закључује се за те послодавце.

Учесници у колективном преговарању и закључивању колективног уговора

Члан 129.

Колективни уговор код послодавца закључују послодавац и синдикат репрезентативан код послодавца.

Колективни уговор код више послодаваца, који су повезана лица у складу са законом, закључују послодавци – повезана лица и синдикат репрезентативан код тих послодаваца.

Општи колективни уговор закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за територију Републике Србије.

Посебан колективни уговор за сектор, област, грану или групу делатности, односно занимање закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за сектор, област, грану или групу делатности, односно занимање.

Посебан колективни уговор за територију аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе или више јединица локалне самоуправе или за територију једне или више градских општина закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за територијалну јединицу за коју се закључује колективни уговор.

Посебан колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, и репрезентативни синдикат.

Посебан колективни уговор за територију Републике за јавна предузећа и јавне службе чији је оснивач аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе може да закључи Влада и репрезентативни синдикат, ако постоји оправдани интерес и у циљу обезбеђивања једнаких услова рада.

Посебан колективни уговор за јавна предузећа и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће закључују оснивач јавног предузећа, односно орган који он овласти и репрезентативни синдикат.

Посебан колективни уговор за лица која самостално обављају делатност у области уметности или културе (самостални уметници) закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат.

Колективни уговор код послодавца за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује лице овлашћено за заступање послодавца.

Ако ниједан од синдиката, односно ниједно од удружења послодаваца не испуњава услове репрезентативности у смислу овог закона, синдикати односно удружења послодаваца могу закључити споразум о удруживању, ради испуњења услова репрезентативности утврђених овим законом и учествовања у колективном преговарању и закључивању колективног уговора.

Ако у колективном преговарању и закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката или репрезентативних удружења послодаваца, односно синдикати или удружења послодаваца који су закључили споразум о удруживању из става 11. овог члана, образује се одбор за преговоре.

Чланове одбора за преговоре из става 12. овог члана одређују синдикати, односно удружења послодаваца, сразмерно броју својих чланова.

У поступку преговарања ради закључивања колективног уговора код послодавца репрезентативни синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% радника код послодавца, ради изражавања интереса радника који су учлањени у тај синдикат.

Поступак преговарања и закључење колективног уговора

Начела преговарања

Члан 130.

Учесници у колективном преговарању и закључивању колективног уговора дужни су да преговарају у доброј вери.

Повреду обавезе из става 1. овог члана нарочито чини:

- 1) страна која је отказала заказан преговарачки састанак више од два пута, без обзира на разлог отказивања;
- 2) страна због чије је неспремености преговарачки састанак одложен два или више пута;
- 3) страна која очигледно избегава договор о времену одржавања наредног преговарачког састанка;
- 4) страна која предлаже да се наредни преговарачки састанак одржи у року који значајно одступа од договорене динамике преговарања или који је неоправдано дуг с обзиром на циљ преговарања и околности случаја;
- 5) страна која није обезбедила за преговарачки састанак, односно није доставила другој страни податке, обавештења, документе и други материјал од значаја за преговарање, које је на основу ранијег договора била дужна да обезбеди, односно достави;
- 6) страна која два или више пута није поштовала договор о начину и роковима достављања материјала за преговоре;
- 7) страна која је два или више пута мењала своје представнике у преговарању, а то је утицало на продужење преговора;
- 8) страна која на други начин повређује начело добре вере.

Страна која је водила преговоре без намере да закључи колективни уговор одговара за штету насталу вођењем преговора коју је претрпела друга страна.

Иницијатива за почетак преговарања

Члан 131.

Иницијативу за почетак преговарања за закључивање колективног уговора (у даљем тексту: иницијатива) могу поднети синдикат или послодавац, односно удружење послодаваца

Иницијатива се подноси у писаном облику.

Подносилац иницијативе из става 1. овог члана уз иницијативу подноси и предлог колективног уговора.

Одговор на иницијативу

Члан 132.

Послодавац, односно удружење послодаваца дужан је да одговори на иницијативу синдиката у року од 15 дана од дана подношења иницијативе, у писаном облику.

Синдикат је дужан да одговори на иницијативу послодавца, односно удружења послодаваца у року од 15 дана од дана подношења иницијативе, у писаном облику.

Послодавац који не одговори уопште или не прихвати иницијативу синдиката у року из става 1. овог члана, не може правилником о раду да уреди права и обавезе из радног односа.

Ако у случају из става 3. овог члана код послодавца постоји правилник о раду, правилник о раду престаје важи првог дана по протеку рока из става 1. овог члана.

Ако синдикат не одговори на иницијативу послодавца у року из става 2. овог члана, послодавац може правилником о раду да уреди права, обавезе и одговорности из радног односа.

Први преговарачки састанак и програм колективног преговарања

Члан 133.

Први преговарачки састанак на основу иницијативе из члана 131. овог закона одржава се у року од 30 дана од дана њеног подношења.

Представници синдиката и послодавца, односно удружења послодаваца, који учествују у колективном преговарању и закључују колективни уговор (у даљем тексту: представници преговарача) морају да имају овлашћење својих органа.

На првом преговарачком састанку из става 1. овог члана представници преговарача закључују програм колективног преговарања.

Програм колективног преговарања садржи:

1) податке о преговарачима – репрезентативном синдикату, односно синдикатима који су закључили споразум о удруживању, односно образовали одбор за преговоре и послодавцу, односно репрезентативном удружењу послодаваца, односно удружењима послодаваца који су закључили споразум о удруживању, односно образовали одбор за преговоре у смислу члана 129, ставови 11. и 12. овог закона;

2) податке о представницима преговарача – састав преговарачких тимова;

3) податке о контакт особама из сваког преговарачког тима;

4) договор о полазној основи за преговоре (предлог колективног уговора, ранији колективни уговор, правилник о раду);

5) договор о начину преговарања (непосредно, путем средстава информационо-комуникационе технологије или на други начин);

6) договор о месту одржавања преговарачких састанака, ако се преговори одвијају непосредно;

7) договор о динамици преговарања;

8) договор о начину и роковима достављања материјала за преговоре;

9) договор о начину вођења и чувања записника, као и о усвајању извода из записника;

10) друге елементе од значаја за колективно преговарање.

Током преговарања за закључивање колективног уговора води се записник, чији извод потписују представници преговарача у складу са програмом колективног преговарања.

Закључивање колективног уговора

Члан 134.

Колективни уговор сматра се закљученим кад га потпишу представници преговарача из члана 133, став 2. овог закона.

Решавање спорова у вези са колективним преговарањем

Члан 135.

Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора, односно за измену и допуну колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора, учесници у колективном преговарању дужни су да покрену поступак мирнења у складу са члановима 343 – 346д. овог закона.

Трајање, продужење, измене и допуне и престанак важења колективног уговора

Члан 136.

Колективни уговор се закључује на период одређен тим уговором, али не дуже од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи.

Потписници колективног уговора могу се споразумети о продужењу важења колективног уговора најкасније до истека рока важења колективног уговора.

Важење колективног уговора може се продужити у смислу става 3. овог члана на период до три године.

Важење колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана може престати споразумом свих потписника или отказом, на начин утврђен тим уговором.

Отказ из става 5. овог члана подноси се у писаном облику и обавезно садржи образложење

У случају отказа, колективни уговор се примењује онолико времена колико је одређено тим уговором, али не дуже од шест месеци од дана подношења отказа, с тим што ће колективни уговор престати да важи и пре истека тог рока, ако у међувремену буде закључен нови колективни уговор.

У случају отказа, учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа, у складу са одредбама овог закона које се односе на колективно преговарање и закључење колективног уговора.

Ако су колективни уговор закључили синдикати, односно удружења послодаваца на основу споразума о удруживању из члана 129. став 11. овог закона или одбор за преговоре из члана 129. став 12. овог закона, колективни уговор се не може отказати, изменити, односно допунити без сагласности свих синдиката, односно удружења послодаваца који су закључили споразум о удруживању, односно који су чланови одбора за преговоре.

Решавање спорова у вези са применом колективног уговора

Члан 137.

Спорна питања у вези са тумачењем појединих одредаба колективног уговора решава комисија за тумачење колективног уговора, која се образује колективним уговором (у даљем тексту: комисија)

Састав и начин рада комисије уређује се колективним уговором.

Одлука комисије о спорном питању обавезује учеснике.

Ако колективним уговором није образована комисија из става 1. овог члана, потписници колективног уговора дужни су да покрену поступак мирнења у складу са члановима 343 – 346д. овог закона.

Потписници колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених колективним уговором.

Регистрација и објављивање колективног уговора

Члан 138.

Општи и посебан колективни уговор, као и њихове измене, односно допуне, региструју се код министарства надлежног за послове рада.

Регистар колективних уговора из става 1. овог члана води се као јавна и електронска база података.

Садржину и поступак регистрације колективних уговора прописује министар посебним прописом.

Општи и посебан колективни уговор објављују се у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Начин објављивања других колективних уговора утврђује се овим законом и тим колективним уговорима.

Примена колективног уговора

Члан 139.

Колективни уговор код послодавца примењује се на све раднике код тог послодавца, без обзира да ли сучланови синдиката – потписника колективног уговора.

Колективни уговор код више послодаваца који су повезана лица у смислу закона примењује се на све раднике код тих послодаваца, осим ако је тим уговором за поједине одредбе уговора другачије одређено.

Општи и посебан колективни уговор непосредно се примењују и обавезују све послодавце који су у време закључивања колективног уговора чланови удружења послодаваца – потписника колективног уговора.

Колективни уговор из става 3. овог члана обавезује и послодавце који су по закључењу колективног уговора постали чланови удружења послодаваца – потписника колективног уговора, од дана приступања удружењу послодаваца.

Колективни уговор обавезује послодавце из става 3. и 4. овог члана шест месеци након иступања из удружења послодаваца – потписника колективног уговора.

Накнадно приступање колективном уговору

Члан 140.

Колективном уговору може накнадно приступити послодавац, односно удружење послодаваца које није потписник колективног уговора, односно није члан удружења послодаваца – потписника колективног уговора

Одлуку о приступању колективном уговору доноси надлежни орган послодавца, односно удружења послодаваца из става 1. овог члана, у складу са којом се колективни уговор примењује на његове раднике од дана одређеног у одлуци.

О одлуци из става 1. овог члана, послодавац, односно удружење послодаваца обавештава потписнике колективног уговора и орган који врши регистрацију колективног уговора.

Одлука о приступању колективном уговору престаје да важи престанком важења колективног уговора или раније, одлуком надлежног органа послодавца, односно удружења послодаваца.

Проширено дејство колективног уговора

Члан 141.

Социјално-економски савет може да одлучи да се колективни уговор или поједине његове одредбе примењују и на послодавце који нису чланови удружења послодаваца – потписника колективног уговора (проширено дејство колективног уговора).

Одлуку из става 1. овог члана Социјално-економски савет може донети ради спречавања нелојалне конкуренције, ублажавања разлика у зарадама, обезбеђивања једнаких услова рада који представљају минимум права радника, односно у циљу обезбеђивања достојанственог рада радницима у одређеном сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању, односно на територији одређене територијалне јединице.

Одлуку из става 1. овог члана Социјално-економски савет може донети под условом да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају најмање 20% радника на територији одређене територијалне јединице, односно у одређеном сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању.

Одлуку из става 1. овог члана Социјално-економски савет доноси на предлог једног од потписника колективног уговора чије се дејство проширује, а по прибављеном мишљењу министарства надлежног за делатност у којој је закључен колективни уговор, односно по прибављеном мишљењу Владе Републике Србије за општи колективни уговор.

Послодавци које обавезује колективни уговор чије се дејство проширује и број њихових радника, утврђује се на основу податка органа који води регистар колективних уговора, односно другог надлежног органа у складу са законом.

Стављање ван снаге одлуке о проширеном дејству колективног уговора

Члан 142.

Социјално-економски савет може ставити ван снаге одлуку о проширењу дејства колективног уговора ако престану да постоје разлози из члана 141. овог закона.

Одлука из става 1. овог члана доноси се по поступку за доношење одлуке о проширеном дејству колективног уговора.

Одлука из члана 141. став 1. овог закона престаје да важи престанком важења колективног уговора, односно појединих његових одредаба, чије је дејство проширено.

Обавеза објављивања и достављања одлуке

Члан 143.

Одлука из члана 141. став 1. и члана 142. став 1. овог закона објављује се у „Службеном гласнику Републике Србије“, односно на други прописан начин, зависно од врсте колективног уговор у односу на који је донета одлука о проширеном дејству.

Одлука из члана 141. став 1. и члана 142. став 1. овог закона доставља се регистру колективних уговора ради уписа у регистар.

X. СОЦИЈАЛНО – ЕКОНОМСКИ САВЕТ

Основне одредбе

Појам

Члан 144.

Социјално-економски савет је независан орган чији циљ је успостављање и развој социјалног дијалога у питањима од значаја за остваривање економских и социјалних слобода и права човека, као и за материјално- социјални и економски положај радника и послодаваца и услова њиховог живота и рада, развој културе преговарања, подстицање мирног решавања радних спорова, и други циљеви од значаја за остваривање економских и социјалних права грађана.

Средства за оснивање и рад

Члан 145

Средства за оснивање и рад Социјално-економског савета Републике Србије (у даљем тексту: Социјално-економски савет Републике) обезбеђују се у буџету Републике Србије.

Средства за оснивање и рад Социјално-економског савета аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе (у даљем тексту: локални савет) обезбеђују се у буџету аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.

Поред средстава из ставова 1. и 2. овог члана, средства за оснивање и рад Социјално-економског савета Републике и локалног савета обезбеђују се из донација и прилога домаћих и страних правних и физичких лица и из других извора, у складу са законом.

Пословник о раду, начин рада, кворум за рад и одлучивање, правни положај

Члан 146.

Социјално-економски савет Републике и локални савет доносе пословник о свом раду.

Социјално-економски савет Републике и локални савет раде у седницама.

Социјално-економски савет Републике и локални савет може радити и одлучивати ако је на седници присутно најмање две трећине укупног броја чланова Социјално-економског савета.

Социјално-економски савет Републике и локални савети имају својство правног лица.

Социјално-економски савет Републике Србије Седиште

Члан 147.

Седиште Социјално-економског савета Републике је у Београду.

Састав

Члан 148.

Социјално-економски савет Републике чини 18 чланова које именују, односно бирају репрезентативни синдикати и репрезентативна удружења послодаваца, основани за територију Републике Србије, и Влада Републике Србије (у даљем тексту: учесници).

Социјално-економски савет чине:

- 1) четири представника репрезентативних синдиката;
- 2) четири представника репрезентативних удружења послодаваца;
- 3) четири представника Владе;
- 4) три представника академске заједнице;
- 5) три представника организација цивилног друштва.

Влада именује и разрешава своје представнике у Социјално-економском савету Републике, при чему су представници Владе обавезно председник Владе и министар надлежан за послове рада, а представнике синдиката и послодаваца именују и разрешавају синдикати, односно удружења послодаваца – чланови Социјално-економског савета Републике.

Ако у Републици Србији постоји више репрезентативних синдиката, односно удружења послодаваца, број њихових представника у Социјално-економском савету Републике утврђују се сразмерно броју њихових чланова у Републици.

Представнике академске заједнице и организација цивилног друштва бирају и разрешавају представници Владе, репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца – учесника Социјално-економског савета Републике, са листе кандидата састављене од кандидата које су у појединачном броју предложили све три стране. Социјално-економски савет Републике сматра се формираним кад се изаберу представници академске заједнице и организација цивилног друштва.

За доношење одлуке из става 4. овог члана потребна је сагласност најмање 10 чланова Социјално-економског савета Републике. Уколико се не може постићи наведена сагласност, за доношење одлуке потребна је сагласност најмање осам чланова Социјално-економског савета Републике, под условом да су међу члановима који су гласали за одлуку представници свих учесника Социјално-економског савета Републике, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници Владе.

Представници академске заједнице и организација цивилног друштва немају право гласа у Социјално-економском савету Републике.

Сваки члан Социјално-економског савета Републике има свог заменика који га, у случају одсутности, замењује на седницама.

Период именовања и престанак чланства

Члан 149.

Чланови Социјално-економског савета Републике се именују, односно бирају на четири године.

Члану Социјално-економског савета Републике престаје чланство:

- 1) оставком;
- 2) истеком рока на који је именован, односно изабран;

- 3) ако је осуђен на безусловну казну затвора у трајању од најмање шест месеци;
- 4) ако је осуђен за кривично или друго кажњиво дело које га чини недостојним чланства у Социјално-економском савету Републике;
- 5) разрешењем.

Секретаријат Социјално-економског савета Републике Србије

Члан 150.

Организационе и административно-техничке послове за Социјално-економски савет Републике обавља Секретаријат Социјално-економског савета, у складу са пословником Социјално-економског савета Републике.

Радна тела Социјално-економског савета Републике Србије, сарадња са организацијама цивилног друштва и струком

Члан 151.

Социјално-економски савет Републике може да образује стална и привремена радна тела за разматрање и давање предлога за поједине области.

Социјално-економски савет Републике може да позове представнике организација цивилног друштва, као и истакнуте научнике и стручњаке, који нису чланови Социјално-економског савета Републике, да учествују у раду Социјално-економског савета Републике и радних тела без права гласа.

Заузимање става

Члан 152.

Социјално-економски савет Републике заузима став о питањима која се тичу:

- 1) стања колективног преговарања;
- 2) предлога јавних политика које су од утицаја на достојанствен рад;
- 3) безбедности и здрављу на раду;
- 4) функционисања система социјалног осигурања и социјалне заштите;
- 5) образовања и професионалних обука;

6) демографских кретања;

7) пореске политике и измена пореске политике.

За заузимање става из става 1. овог члана потребна је сагласност најмање 10 чланова Социјално-економског савета Републике.

Уколико се не може постићи сагласност из става 2. овог члана, за заузимање става потребна је сагласност најмање осам чланова Социјално-економског савета Републике, под условом да су међу члановима који су гласали за заузети став представници свих учесника Социјално-економског савета Републике, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници Владе.

Заузети став из става 1. овог члана доставља се Влади и објављује се у складу са пословником Социјално-економског савета Републике.

Утврђивање предлога минималне зараде

Члан 152а.

Социјално-економски савет Републике утврђује предлог минималне зараде у складу са чланом 88. Став 7. овог закона.

За утврђивање предлога из става 1. овог члана потребна је сагласност најмање 10 чланова Социјално-економског савета Републике.

Уколико се не може постићи сагласност из става 2. овог члана, за утврђивање предлога потребна је сагласност најмање осам чланова Социјално-економског савета Републике, под условом да су међу члановима који су гласали за предлог представници свих учесника Социјално-економског савета Републике, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници Владе.

Утврђени предлог из става 1. овог члана доставља се Влади и објављује се у складу са пословником Социјално-економског савета Републике.

Давање мишљења

Члан 153.

Социјално-економски савет Републике разматра нацрте, односно предлоге закона, других прописа и општих аката од значаја за економски и радно-социјални положај радника и послодаваца и даје мишљење у односу на нацрт, односно предлог правног акта.

За мишљење из става 1. овог члана потребно је да гласа најмање 10 чланова Социјално-економског савета Републике.

Уколико се не може постићи сагласност из става 2. Овог члана, за мишљење је потребно да гласа најмање осам чланова Социјално-економског савета Републике, под условом да су међу члановима који су гласали за мишљење представници свих учесника Социјално-економског савета Републике, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници Владе.

Утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца

Члан 154.

Социјално-економски савет Републике доноси одлуку о репрезентативности синдиката и удружења послодаваца, у складу са овим законом.

За доношење одлуке из става 1. овог члана потребна је сагласност најмање 10 чланова Социјално-економског савета Републике.

Уколико се не може постићи сагласност из става 2. овог члана, за доношење одлуке о репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца потребна је сагласност најмање осам чланова Социјално-економског савета Републике, под условом да су међу члановима који су гласали за одлуку представници свих учесника Социјално-економског савета Републике, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници Владе.

Седницама на којима се одлучује о репрезентативности синдиката или удружења послодаваца обавезно присуствују представници организација чија се репрезентативност утврђује.

Одлучивање о проширеном дејству колективног уговора

Члан 155.

За доношење одлуке из става 1. овог члана потребна је сагласност најмање 10 чланова Социјално-економског савета Републике.

Уколико се не може постићи сагласност из става 2. овог члана, за доношење одлуке о проширеном дејству колективног уговора или поједине његове одредбе потребна је сагласност најмање осам чланова Социјално-економског савета Републике, под условом да су међу члановима који су гласали за одлуку представници свих учесника Социјално-економског савета Републике, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници Владе.

Евиденција о штрајку

Члан 156.

Социјално-економски савет Републике води евиденцију о штрајку, као јавну и електронску базу података, у складу са овим законом.

Локални социјално-економски савет Осивање

Члан 157

Социјално-економски савет аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе (у даљем тексту: локални савет) може да се оснује споразумом између надлежног органа аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, синдиката и удружења послодаваца основаних за територију аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе (у даљем тексту: учесници).

Ако два учесника покрену иницијативу за образовање локалног савета, остали учесници су дужни да прихвате иницијативу.

Састав

Члан 158.

Локални савет чини 13 чланова, које именују, односно бирају репрезентативни синдикати и репрезентативна удружења послодаваца основани за територију аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе и надлежни орган аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.

Локални савет чине:

- 1) три представника репрезентативних синдиката;
- 2) три представника репрезентативних удружења послодаваца;
- 3) три представника надлежног извршног органа аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе;
- 4) два представника академске заједнице;
- 5) два представника организација цивилног друштва.

Надлежни орган аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе именује и разрешава своје представнике у локалном савету, а представнике синдиката и удружења послодаваца именују и разрешавају синдикати, односно удружења послодаваца – учесници локалног савета.

Ако у аутономној покрајини, односно јединици локалне самоуправе постоји више репрезентативних синдиката, односно удружења послодаваца, број њихових представника у локалном савету утврђује се сразмерно броју њихових чланова у аутономној покрајини, односно јединици локалне самоуправе.

Представнике академске заједнице и организација цивилног друштва бирају и разрешавају представници надлежног органа аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца – учесника локалног савета, са листе кандидата састављене од кандидата које су у поједнаком броју предложили све три стране. Локални савет сматра се формираним кад се изаберу представници академске заједнице и организација цивилног друштва.

За доношење одлуке из става 5. овог члана потребна је сагласност најмање осам чланова локалног савета. Уколико се не може постићи наведена сагласност, за доношење одлуке потребна је сагласност најмање шест чланова локалног савета, под условом да су међу члановима који су гласали за одлуку представници свих учесника локалног савета, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници надлежног органа аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.

Представници академске заједнице и организација цивилног друштва немају право гласа у локалном савету.

Сваки члан локалног савета има свог заменика, који га, у случају одсутности, замењује на седницама.

Надлежност локалног савета

Члан 159.

Локални савет:

1) заузима став о питањима из члана 152. став 1. овог закона, која су од значаја за јединицу територијалне аутономије за коју је основан;

2) разматра нацрте, односно предлоге прописа од значаја за економски и радно-социјални положај радника и послодаваца са јединице територијалне аутономије за коју је основан и даје мишљење у односу на нацрт, односно предлог правног акта;

3) утврђује репрезентативност синдиката и удружења послодаваца и одлучује о проширеном дејству колективног уговора за ниво јединице територијалне аутономије за коју је основан.

За доношење одлуке из става 1. овог члана потребна је сагласност најмање осам чланова локалног савета.

Уколико се не може постићи сагласност из става 2. овог члана, за доношење одлуке из става 1. овог члана потребна је сагласност најмање шест чланова локалног савета, под условом да су међу члановима који су гласали за одлуку представници свих учесника локалног савета, и то представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца, као и представници надлежног органа аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.

Регистрација и брисање из регистра локалног савета

Члан 160.

Локални савет се региструје код министарства надлежног за послове рада.

Регистар локалних савета води се као јавна и електронска база података.

Захтев за регистрацију локалног савета (у даљем тексту: захтев) министарству подноси један од учесника, у року од 15 дана од дана закључивања споразума о оснивању локалног савета.

Уз захтев се подноси:

- 1) споразум о оснивању локалног савета;
- 2) овлашћење за подношење захтева за регистрацију.

Локални савет стиче својство правног лица даном уписа у регистар локалног савета.

Министарство доноси решење о упису локалног савета у регистар локалног савета у року од 30 дана од дана подношења захтева.

Решење из става 6. овог члана садржи:

- 1) број и датум уписа;
- 2) назив и ниво оснивања локалног савета;
- 3) седиште и адресу локалног савета.

У регистар локалног савета се уписују подаци који се односе на:

- 1) назив и ниво оснивања локалног савета;
- 2) седиште и адресу локалног савета;
- 3) учеснике локалног савета;
- 4) датум закључивања споразума о оснивању локалног савета;
- 5) број и датум решења о упису и брисању.

Локални савет се брише из регистра локалног савета у случају:

1) отказа споразума из члана 157. став 1. овог закона од стране свих учесника локалног савета;

2) када један од учесника локалног савета откаже учешће у локалном савету, односно кад престане да испуњава услове за учешће у локалном савету прописане овим законом, па услед тога престану да постоје услови за постојање локалног савета.

Локални савет престаје да постоји брисањем из регистра локалног савета.

Садржина регистра локалног савета и начин уписа и брисања локалног савета из регистра локалног савета ближе се уређују посебним прописом који доноси министар надлежан за област рада.

XI. РАДНИЧКИ САВЕТ

Основне одредбе

Услови за оснивање и надлежност

Члан 161.

Радници код послодавца који има најмање 30 радника могу основати раднички савет, осим радника у органима државне управе и јединицама територијалне аутономије, у складу са овим законом.

Послодавац не сме спречавати или ометати оснивање радничког савета и дужан је да обезбеди материјално-техничке услове за рад радничког савета, у складу са овим законом.

Раднички савет представља и штити интересе радника код послодавца, а радници преко радничког савета остварују право на обавештавање, саветовање и саодлучивање о свим питањима од значаја за радноправни и социјално-економски положај радника, у складу са овим законом.

Раднички савет може нацирати и упозоравати послодавца на повреде закона и других општих аката, као и на неизвршавање обавеза према радницима, у складу са законом.

Раднички савет не сме учествовати у припремању или остваривању штрајка нити се сме на било који начин мешати у колективни радни спор који може довести до штрајка.

Бирачко право

Члан 162.

Право да бирају чланове радничког савета и да буду бирани у раднички савет имају сви радници код послодавца.

Уступљени радници имају право да бирају чланове радничког савета и да буду бирани у раднички савет у агенцији и код послодавца корисника.

Право да бира и да буде биран нема:

- 1) радник који ради на радном месту које подразумева заступање послодавца;
- 2) радник који ради на радном месту које подразумева управљање и руковођење код послодавца;
- 3) радник који је овлашћен да у име послодавца одлучује о правима, обавезама и одговорностима по основу рада;
- 4) радник који је члан органа послодавца, осим представника радника у тим органима, и чланови његове породице.

Чланом уже породице из става 3. тачка 4) овог члана сматрају се: супружник, ванбрачни партнер, крвни сродници у правој линији и њихови супружници, браћа и сестре, пасторчад и усвојеници, лица са којима је радник у односу хранитељства или старатељства, очух и маћеха, усвојитељ и лице које је радник дужан по закону да издржава.

Број и структура чланова

Члан 163.

Број чланова радничког савета утврђује се према броју радника код послодавца који имају право гласа, и то:

- 1) од 30 до 50 радника – 3 члана;
- 2) од 51 до 100 радника – 5 чланова;
- 3) од 101 до 200 – 7 чланова.

Код послодавца који запошљава више од 200 радника, број чланова радничког савета повећава се за два члана за сваких додатних 300 радника, а код послодавца који запошљава више од 1100 радника, број чланова радничког савета повећава се за два члана за сваких додатних 1000 радника.

Код послодавца који запошљава више од 9.100 радника, број чланова радничког савета повећава се за двачлана за сваких додатних 3.000 радника.

Мандат

Члан 164.

Мандат радничког савета изабраног на редовним изборима траје четири године од дана објављивања записника о коначним резултатима избора из члана 176. став 10. овог закона.

Ако до распуштања радничког савета, односно поништавања избора на којима је изабран раднички савет није протекло више од половине мандата радничког савета који је распуштен, односно који је изабран на изборима који су поништени, мандат радничког савета изабраног на ванредним изборима траје до истека мандата радничког савета који је распуштен, односно који је изабран на изборима који су поништени.

Ако је у случају из става 2. овог члана протекло више од половине мандата радничког савета, мандат радничког савета изабраног на ванредним изборима траје четири године од дана објављивања записника о коначним резултатима избора у смислу члана 176. став 10. овог закона, при чему ће се редовни избори за раднички савет одржати у последњој години мандата у складу са чланом 173. став 2. овог закона.

Када током трајања мандата радничког савета дође до промене у чланству, мандат новог члана радничког савета траје до завршетка текућег мандата радничког савета.

Оснивање првог радничког савета

Члан 165.

Поступак оснивања првог радничког савета покреће се на писани предлог синдиката или више синдиката заједно који има чланове код послодавца, или најмање 20% радника који раде код послодавца (даље: предлагач).

Када су предлагачи из става 1. овог члана радници, предлог мора садржати име и презиме, број личне карте и потпис сваког радника који је подржао предлог, са назначењем представника предлагача.

Предлагач је дужан да предлог из става 1. овог члана достави синдикатима који имају своје чланове код послодавца и послодавцу, који је дужан да предлог објави на свим огласним местима, најкасније првог дана после дана пријема предлога.

Представник предлагача сазива збор радника ради утврђивања услова за оснивање радничког савета и именованја изборног одбора у периоду не краћем од 15 нити дужем од 45 дана од дана објављивања предлога за оснивање радничког савета.

Одлуку о спровођењу избора за први раднички савет доноси изборни одбор на својој првој седници.

На сва друга питања у вези са оснивањем првог радничког савета примењују се одредбе овог закона о изборима за раднички савет.

Раднички савет код послодавца са више организационих јединица и раднички савет организационе јединице

Члан 166.

Ако је пословање послодавца организовано у више организационих јединица, радници могу основати један раднички савет на нивоу послодавца, тј. за све организационе јединице или раднички савет у свакој појединој организационој јединици.

Раднички савет организационе јединице може бити основан ако у њој ради најмање 30 радника.

Ако је након оснивања радничког савета у појединим организационим јединицама основан раднички савет на нивоу послодавца, даном оснивања тог радничког савета раднички савети у појединим организационим јединицама престају да постоје.

У случају оснивања радничког савета на нивоу послодавца из става 1. и 2. овог члана, у радничком савету морају бити заступљени представници свих организационих јединица код послодавца.

Предлог за оснивање радничког савета организационе јединице може дати синдикат или више синдиката заједно који у организационој јединици има своје чланове или најмање 20% радника организационе јединице.

Број чланова радничког савета организационе јединице одређује се сходном применом одредаба члана 163. овог закона.

На поступак избора радничког савета организационе јединице сходно се примјењују одредбе овог закона о поступку избора за раднички савет.

Обавеза достављања података

Члан 167.

Послодавац код којег је основан раднички савет дужан је да министарству надлежном за послове рада достави податке о основаном радничком савету у року од десет дана од дана објављивања записника о коначним резултатима избора.

Начин рада

Члан 168.

Раднички савет ради на седницама.

Чланови радничког савета бирају председника и заменика председника, већином од укупног броја гласова чланова радничког савета.

На седницама радничког савета могу бити присутни представници синдиката који имају чланове код послодавца, без права учествовања у одлучивању.

Раднички савет може затражити мишљење стручњака о питањима из свог делокруга.

Трошкове стручног саветовања из става 4. овог члана сноси послодавац.

Трошкови из става 5. овог члана морају бити разумни и примерени сврси рада и остваривању функције радничког савета.

Раднички савет доноси пословник о свом раду.

Правне радње и статус

Члан 169.

Раднички савет може тужити или бити тужен само у вези са правима, односно обавезама који, на основу овог закона, другог прописа, колективног уговора или синдикалног споразума или споразума радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат, припадају радничком савету, односно терете раднички савет.

Раднички савет нема својство правног лица и не може имати сопствену имовину.

Раднички савет и његови чланови не могу материјално одговарати за одлуке савета.

Забрана неједнаког поступања послодавца према члановима радничког савета

Члан 170.

Послодавац не може чланове радничког савета стављати у повољнији или неповољнији положај у односу на друге раднике због функције члана радничког савета коју обављају.

Забрана неједнаког поступања радничког савета према радницима

Члан 171.

У свом деловању, раднички савет не сме радника или одређену групу радника стављати у повољнији или неповољнији положај у односу на друге раднике, осим у случајевима предвиђеним овим законом.

Однос са синдикатом

Члан 172.

Ради остваривања и заштите права и интереса радника, раднички савет, у доброј вери, сарађује са свим синдикатима који имају чланове код послодавца.

Члан радничког савета може истовремено бити члан и представник синдиката код послодавца.

Ако код послодавца није основан раднички савет, овлашћени синдикални представник синдиката који је репрезентативан код послодавца преузима сва права и обавезе радничког савета прописана овим законом.

Ако код послодавца ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности у смислу овог закона, синдикати могу закључити споразум о удруживању ради испуњења услова репрезентативности утврђених овим законом и одређивања овлашћеног синдикалног представника синдиката који преузима сва права и обавезе радничког савета прописана овим законом.

Ако код послодавца постоји више синдиката који испуњавају услове репрезентативности у смислу овог закона, овлашћени синдикални представник сваког синдиката који је репрезентативан код послодавца преузима сва права и обавезе радничког савета прописана овим законом.

Ако се у случају из ставова 3-5. овог члана оснује раднички савет, права и обавезе радничког савета прописана овим законом прелазе на раднички савет.

Избори за раднички савет

Члан 173.

Чланови радничког савета бирају се на непосредним изборима, тајним гласањем.

Редовни избори за раднички савет одржавају се сваке четири године, у периоду између 1. марта и 31. маја.

Избори за раднички савет одржавају се ван периода из става 1. овог члана (у даљем тексту: ванредни избори):

1) у случају распуштања радничког савета;

2) у случају поништаја претходних избора за раднички савет;

3) ако због престанка чланства члана, односно чланова радничког савета, односно њихових заменика, у складу са овим законом, раднички савет више нема број чланова потребан за одлучивање на начин предвиђен пословником о раду радничког савета.

(4) одлуку о распуштању радничког савета из става 3. тачка 1) овог члана, односно о поништају претходних избора за раднички савет из става 3. тачка 2) овог члана доноси надлежни суд.

(5) у случају из става 3. тачке 1) и 2) овог члана, избори ће се одржати у року од 60 дана од дана кад је одлука о распуштању радничког савета, односно одлука о поништају избора за раднички савет постала правноснажна, а у случају из става 3. тачка 3) овог члана, избори ће се одржати у року од 60 дана од дана кад је донета одлука о расписивању ванредних избора.

Расписивање избора

Члан 174.

Раднички савет доноси одлуку о расписивању редовних избора за раднички савет најкасније 30 дана пре истека текућег мандата, објављује је на свим огласним местима послодавца и доставља је синдикатима који имају чланове код послодавца и послодавцу.

Ако раднички савет не донесе одлуку о расписивању редовних избора у року из става 1. овог члана, на поступак избора за раднички савет сходно се примјењују одредбе овог закона о оснивању првог радничког савета.

Одлуку о расписивању ванредних избора због разлога из члана 173. став 3. тачка 3) овог закона доноси председник радничког савета, односно други члан радничког савета одређен пословником радничког савета, најкасније у року од 30 дана од дана настанка разлога, објављује је на свим огласним местима послодавца и доставља је синдикатима који имају чланове код послодавца и послодавцу.

Ако председник радничког савета, односно други члан радничког савета не донесе одлуку из става 2. овог члана или ако наступи неки од разлога из члана 173. став 3. тачка 1) и 2) овога закона, на поступак избора за раднички савет сходно се примењују одредбе овог закона о оснивању првог радничког савета.

На сва друга питања у вези са ванредним изборима за раднички савет сходно се примењују одредбе овог закона о редовним изборима за раднички савет.

Листа кандидата

Члан 175.

Листу кандидата за избор чланова радничког савета (у даљем тексту: листа кандидата) може предложити синдикат или више синдиката заједно који имају своје чланове код послодавца, или најмање 20% радника који су запослени код послодавца.

Приликом састављања листе кандидата потребно је водити рачуна о равноправној заступљености свих организационих јединица послодавца и група радника (по полу, доби, стручној спреми, радним местима и сл.).

Утврђивање и објављивање резултата избора

Члан 176.

Избори су ваљани ако је гласала најмање једна трећина радника са бирачким правом.

Ако се бира један члан радничког савета, изабран је онај кандидат који је добио највећи број гласова радника који су гласали.

Ако, у случају из става 2. овог члана, два или више кандидата добију исти број гласова, изабран је кандидат који дуже непрекидно ради код послодавца.

Ако се бирају два или више чланова радничког савета, број чланова који је изабран са сваке листе утврђује се применом система највећег количника, што подразумева да се места у радничком савету расподељују тако што се укупан број гласова које је добила свака поједина листа подели бројевима од један до закључно са бројем чланова који се бира.

Добијени количници из става 4. овог члана разврставају се по величини, а у обзир се узима онај број највећих количника колико се чланова бира. Свака изборна листа добија онолико места у радничком савету колико тих количника на њу отпада.

Ако две или више листа добију исте количнике на основу којих се додељује једно место, а нема више нерасподељених места, место ће се доделити листи која је укупно добила већи број гласова.

У случају из ставова 4-7. овог члана, са сваке листе изабрани су кандидати од редног броја један па до редног броја који одговара броју места у радничком савету која је одређена листа добила.

Листа која на изборима добије мање од 5% гласова радника који су гласали не учествује у деоби места у радничком савету.

Заменици представника са сваке листе су кандидати који нису изабрани, по реду од првог неизабраног па највише до броја колико је одређена листа добила места у радничком савету, а након што се исцрпи листа кандидата, заменици су особе с листе заменика кандидата.

Записник о коначним резултатима избора изборни одбор објављује на огласној табли послодавца.

Записник о коначним резултатима избора и податке о спроведеним изборима изборни одбор доставља послодавцу, као и синдикатима и представницима радника који су поднели листу кандидата.

Поништење избора, распуштање радничког савета и искључење члана радничког савета

Члан 177.

У случају повреде одредбе овога закона о спровођењу избора за раднички савет, која је утицала на резултате избора, раднички савет, изборни одбор, послодавац, синдикат који има чланове код послодавца или кандидат за раднички савет могу од надлежног суда захтевати да поништи спроведене изборе.

Захтев из става 1. овог члана може се поднети у року од 90 дана од дана објављивања коначних резултата избора.

Ако раднички савет или неки његов члан повреди обавезе утврђене овим законом, другим прописом, колективним уговором или синдикалним споразумом, односно споразумом послодавца са радничким саветом ако код послодавца не постоји синдикат, или ако за време мандата у односу на неког члана наступе сметње за његово чланство у радничком савету, синдикат који има чланове код послодавца може затражити од надлежног суда да распусти

раднички савет или да искључи одређенога члана, а исто могу затражити и најмање 20% радника код послодавца или послодавац.

Обавезе послодавца

Члан 178.

Послодавац је дужан да осигура материјално-техничке услове и омогући несметано спровођење избора за раднички савет у складу са овим законом и посебним прописом.

Послодавац је дужан да, на захтев изборног одбора, дозволи, односно омогући благовремено објављивање одлука и обавештења изборног одбора на својим огласним местима.

Послодавац сноси све трошкове избора за раднички савет.

Правилник о изборима за раднички савет

Члан 179.

Сва питања која се односе на изборе за раднички савет, а која нису уређена овим законом, уређују се посебним прописом који доноси министар надлежан за област рада.

Права и обавезе радничког савета Обавештавање

Члан 180.

Послодавац је дужан да, у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом, или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат, најмање једном у три месеца обавести раднички савет о:

- 1) стању и резултатима пословања и организацији рада;
- 2) планираном развоју пословних активности и пословне ситуације предузећа, и њиховом утицају на радноправни и материјално-социјални положај радника;
- 3) најновијем и могућем развоју пословних активности и пословне ситуације предузећа, и њиховом утицају на радноправни и материјално-социјални положај радника;
- 4) трошковима пословања послодавца и учешћу трошкова зарада у укупним трошковима;
- 5) стању, кретању и променама у зарадама;

- 6) обиму и разлозима увођења прековременог рада;
- 7) броју и структури радника који раде код послодавца (правни основ рада, пол, старост);
- 8) политици и плановима запошљавања;
- 9) одлукама које ће вероватно довести до значајних промена у организацији рада или у уговорним односима, укључујући и колективна отпуштања и статусне промене и друге случајеве промене послодавца;
- 10) плановима у вези са смањивањем броја радника и мерама које ће у вези са тим бити предузете;
- 11) броју и врсти радника којима је дао писану сагласност за допунски рад;
- 12) безбедности и здрављу на раду и мерама за побољшање услова рада
- 13) резултатима спроведених инспекцијских надзора у вези са условима рада и у вези са безбедношћу и здрављем на раду;
- 14) другим питањима од значаја за радноправни, односно социјално-економски положај радника у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом, односно споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат.

О питањима из става 1. овог члана послодавац је дужан да обавести раднички савет у време, на начин и са садржајем који су такви да омогућавају члановима радничког савета да изврше процену могућег утицаја, те да се припреме за саветовање с послодавцем, у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом, или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат.

Обавеза саветовања пре доношења одлуке

Члан 181.

Пре доношења одлуке важне за радноправни, односно социјално-економски положај радника послодавац се мора саветовати са радничким саветом о одлуци коју намерава да донесе и мора радничком савету доставити податке важне за доношење одлуке и сагледавање њеног утицаја на положај радника, у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат.

У случају из става 1. овог члана, послодавац је дужан да радничком савету, на његов захтев, пре коначног изјашњења о одлуци коју послодавац намерава да донесе, омогући одржавање састанка ради додатних одговора, образложења и појашњења.

Важним одлукама из става 1. овог члана сматрају се нарочито одлуке о:

- 1) доношењу правилника о раду;
- 2) доношењу других општих аката послодавца;
- 3) плану и политици запошљавања;
- 4) вишку радника и мерама за решавање вишка радника;

- 5) намераваном отпуштању радника из економских и сличних разлога;
- 6) статусним променама и другим случајевима промене послодавца, те о утицају таквих промена на раднике;
- 7) питанијима у вези са безбедношћу и здрављем на раду;
- 8) увођењу нове технологије, односно променама у организацији и начину рада, ако би те промене могле да утичу на положај радника;
- 9) плану и распореду годишњих одмора;
- 10) распореду и промени распореда радног времена;
- 11) ноћном раду;
- 12) увођењу приправности, распореду и трајању приправности, као и о висини накнаде за приправност;
- 13) накнадама за изуме и техничка унапређења;
- 14) свим другим питањима за које је колективним уговором или синдикалним споразумом, или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат предвиђено учествовање радничког савета у њиховом доношењу.

Подаци о одлуци из ставова 1. и 3. овог члана морају се доставити радничком савету потпуно и благовремено, тако да му се омогући давање примедби и предлога, како би резултати расправе стварно могли утицати на доношење одлуке.

Раднички савет дужан је да у року од осам дана, а у случају отказа, у року од пет дана, достави послодавцу своје мишљење о одлуци из ставова 1. и 3. овог члана, ако колективним уговором или синдикалним споразумом, или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат није друкчије одређено.

Ако се раднички савет не изјасни о одлуци коју послодавац намерава да донесе у року из става 5. овог члана, сматра се да нема примедби и предлога.

Мишљење радничког савета из става 5. овог члана мора имати образложење.

Одлука послодавца донесена противно одредбама овог закона о обавези саветовања с радничким саветом ништава је.

Саодлучивање

Члан 182.

Послодавац може само уз претходну сагласност радничког савета донети одлуку о:

- 1) отказу члану радничког савета током трајања те функције и годину дана по њеном престанку;
- 2) отказу кандидату за члана радничког савета који није изабран, за време трајања избора и у периоду од шест месеци након објављених коначних резултата избора;

3) отказу раднику код којег је услед повреде или болести дошло до смањења радне способности;

4) отказу раднику који је особа са инвалидитетом;

5) отказу раднику старом 60 и више година;

6) отказу представнику радника у органу послодавца;

7) отказу раднику који је заштићен од отказа у смислу члана 263. став 2. овог закона;

Раднички савет је дужан да се изјасни о давању или ускраћивању сагласности из става 1. овог члана у року од осам дана од дана кад му је достављен предлог одлуке послодавца

Одлука радничког савета из става 2. овог члана мора бити сачињена у писаном облику и образложена.

Ако раднички савет одлучи да ускрати сагласност, послодавац може у року од 15 дана од дана достављања одлуке тражити да ту сагласност замени судска одлука.

О тужби послодавца у случају из става 4. овог члана суд првог степена дужан је да одлучи у року од 30 дана од дана подношења тужбе.

Колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат могу се утврдити и друга питања о којима послодавац може донети одлуку само уз претходну сугласност радничког савета.

Обавеза обавештавања радника и синдиката

Члан 183.

Раднички савет је обавезан да редовно, а најмање једном у три месеца, обавештава раднике и синдикате који имају чланове код послодавца о свом раду и да прима њихове сугестије и предлоге.

Услови за рад радничког савета

Члан 184.

Раднички савет заседа и на други начин обавља своје послове током радног времена послодавца. За рад у радничком савету сваки члан има право на плаћене часове рада најмање десет радних сати недељно.

Члан радничког савета који одсуствује са рада у смислу става 2. овог члана, има право на накнаду зараде у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду.

Однос радничког савета и послодавца заснива се на поверењу и међусобној сарадњи.

Послодавац је дужан да радничком савету осигура потребан простор, особље, средства и друге услове за рад у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат.

Послодавац је дужан да члановима радничког савета обезбеди стручно оспособљавање за рад у радничком савету у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат.

Послодавац сноси трошкове који настану делатношћу радничког савета, у складу с овим законом, другим прописом, колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат.

Председник или члан радничког савета који је послове за раднички савет обављао са пуним радним временом, након престанка обављања тих послова, има право повратка на радно место на коме је претходно радио, а ако је престала потреба за постојањем тог радног места, послодавац је дужан да му понуди друго одговарајуће радно место.

Колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат ближе се уређују услови за рад радничког савета.

Чување пословне тајне

Члан 185.

Члан радничког савета дужан је да као пословну тајну чува све податке које је сазнао у обављању функције члана радничког савета, а који се сматрају пословном тајном у смислу посебног закона.

Податке из става 1. овог члана члан радничког савета може открити осталим члановима радничког савета.

Обавеза из става 1. овог члана постоји и након престанка функције члана радничког савета.

Споразум радничког савета са послодавцем

Члан 186.

Раднички савет може са послодавцем закључити писани споразум којим се ближе уређују међусобна права, обавезе и одговорности радничког савета и послодавца ако код послодавца не постоји синдикат.

Споразумом из става 1. овог члана не смеју се уређивати питања која спадају у делокруг колективног уговора, односно синдикалног споразума.

XII. СКУП РАДНИКА

Члан 187.

Ради потпуног обавештавања о питањима од значаја за радноправни, односно материјално-социјални положај радника, као и о раду радничког савета, односно синдиката морају се два пута годишње, у поједнаким временским размацама, одржати скупови радника код послодавца.

Ако величина послодавца или друге посебности то захтевају, скупови из става 1 овог члана могу се одржати по организационим деловима послодавца.

Скуп радника из става 1. овог члана сазива раднички савет, уз претходно обавештавање послодавца, водећи при томе рачуна да се одабиром времена и места одржавања скупа битно не штети пословању послодавца.

Ако код послодавца није основан раднички савет, скуп радника из става 1. овог члана дужан је да сазове синдикат који има највише чланова код послодавца, а ако синдикат то не учини или ако ниједан синдикат нема чланове код послодавца, скуп радника сазива послодавац.

Уколико је скуп радника сазвао синдикат, скуп радника одржава се ради потпуног обавештавања о питањима од значаја за радноправни, односно материјално-социјални положај радника, као и о раду синдиката.

Не дирајући у право и обавезу радничког савета да сазива скуп радника из става 1. овог члана, послодавац може, ако оцени да је то потребно, сазвати скуп радника, водећи при томе рачуна да се тиме не ограниче права радничког савета утврђена овим законом.

О сазивању скупа из става 6. овог члана послодавац се мора саветовати с радничким саветом.

XIII. ПРЕДСТАВНИК РАДНИКА У ОРГАНУ ПОСЛОДАВЦА

Члан 188.

Код послодавца који је правно лице, код ког се, у складу са посебним законом, оснива орган који надзире управљање, један члан тог органа мора бити представник радника.

Представника радника у органу из става 1. овог члана именује и опозива раднички савет.

Ако код послодавца није основан раднички савет, представника радника у органу из става 1. овог члана, из реда радника код послодавца, именује и опозива синдикат који има највише чланова код послодавца.

Ако у случају из става 3. овог члана не постоји синдикат који има чланове код послодавца, представника радника у органу из става 1. овог члана, из реда радника код послодавца, бирају и опозивају радници на непосредним изборима.

На изборе из става 4. овог члана, сходно се примењују одребе овог закона о изборима за раднички савет.

Члан органа из става 1. овог члана има исти правни положај као и други чланови тога органа.

XIV. ШТРАЈК

Појам штрајка

Члан 189.

Штрајк је обустава рада на коју радници имају право ради заштите и унапређења својих права, слобода и интереса на раду и у вези са радом.

Начело добровољности

Члан 190.

Радник слободно одлучује о свом учествовању у штрајку.

Радник не сме бити спречен да учествује у штрајку.

Радник не сме бити изложен принуди да учествује или не учествује у штрајку.

Радник не сме бити изложен претњи услед које би учествовао или одустао од учествовања у штрајку.

Начело заштите безбедности, живота, здравља и имовине

Члан 191.

Штрајкачки одбор и учесници у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожавају живот и здравље људи и безбедност лица и имовине.

Штрајк се не може организовати и водити на начин који подразумева употребу насиља или којим се проузрокује непосредна материјална штета.

Начин и место спровођења штрајка

Члан 192.

Штрајк се у смислу члана 189. овог закона спроводи:

- 1) обуставом рада и остајањем учесника у штрајку на својим радним местима;
- 2) обуставом рада и окупљањем учесника у штрајку на месту одређеном за одржавање штрајка;
- 3) обуставом рада без остајања учесника у штрајку на својим радним местима, односно без окупљања учесника на другом месту.

Штрајк се може организовати у пословном простору послодавца или делу пословног простора послодавца, односно на другом месту изван пословног простора послодавца које је одговарајуће с обзиром на врсту штрајка, разлоге за штрајк и захтеве радника.

У случају из става 2. овог члана, примењују се одредбе овог закона, а не закона који уређује јавно окупљања грађана.

Штрајкачки одбор одлучује о начину и месту спровођења штрајка, као и о промени начина и места спровођења штрајка.

Врсте штрајка

Члан 193.

Штрајк може бити организован:

- 1) код послодавца или у организационом делу послодавца;
- 2) код послодавца који су повезана лица у складу са законом;
- 3) у једном или више сектора, области, грана или група делатности, односно занимања;
- 4) у једној или више јединица локалне самоуправе или у једној или више градских општина;
- 5) у аутономној покрајини;
- 6) на територији Републике Србије – генерални штрајк.

Штрајк солидарности може се организовати на свим нивоима предвиђеним у ставу 1. овог члана ради подршке радницима, односно синдикатима у Републици Србији који су већ у штрајку код послодавца или у организационом делу послодавца, у једном или више сектора, области, грана или група делатност, односно занимања, односно у аутономној покрајини, у једној или више јединица локалне самоуправе или у једној или више градских општина

Штрајк солидарности, у смислу става 2. овог члана, може се организовати и ради подршке радницима, односно синдикатима који су већ у штрајку у иностранству.

Штрајк, у смислу ставова 1. и 2. овог члана, може бити организован уколико неко право, слобода или интерес радника, у смислу члана 189. став 1. овог закона, непосредно или посредно зависе од чињења или нечињења носилаца републичке, покрајинске, односно власти јединице локалне самоуправе.

У случају из става 4. овог члана, примењују се одредбе овог закона, а не закона који уређује јавно окупљања грађана.

Штрајк у смислу ставова 1 – 4. овог члана може се организовати и као штрајк упозорења, у трајању од најдуже једног сата у току једног или више радних дана.

Спонтани штрајк може се спровести код послодавца или у организационом делу послодавца или код више послодаваца који су повезана лица у складу са законом:

1) ако послодавац касни са исплатом зараде радницима или делу радника најмање 30 дана, у смислу закона, општег акта код послодавца и уговора о раду;

2) у случајевима у којима је у смислу прописа који уређује безбедност и здравље на раду предвиђено право радника да одбије да ради.

Штрајк у смислу става 7. овог члана спроводи се спонтаном обуставом рада од стране свих или дела радника, без обавезе претходног доношења одлуке о ступању у штрајк и најављивања штрајка.

Учесници у штрајку из става 7. овог члана дужни су да у року од 48 сати од почетка спонтаног штрајка образују штрајкачки одбор, у смислу члана 196. овог закона, и донесу одлуку о ступању у штрајк, у смислу чланова 194. и 195. овог закона.

Спонтани штрајк није дозвољен код послодавца код кога мора да се обезбеди минимум процеса рада, у смислу члана 202. овог закона.

Организатор штрајка

Члан 194.

Одлуку о ступању у штрајк доноси надлежни орган синдиката или најмање 15% радника код послодавца (у даљем тексту: организатор штрајка).

Одлуку о ступању у штрајк у сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању доноси надлежни орган синдиката који је репрезентативан у сектору, области, грани, делатности или групи делатности, односно занимању или најмање 15% радника у сектору, области, грани, делатности или групи делатности, односно занимању.

Одлуку о ступању у штрајк у аутономној покрајини или јединици локалне самоуправе доноси надлежни орган синдиката који је репрезентативан у односној аутономној покрајини или јединици локалне самоуправе или најмање 15% радника у аутономној покрајини, односно јединици локалне самоуправе.

Одлуку о ступању у штрајк на територији Републике Србије доноси надлежни орган синдиката који је репрезентативан на територији Републике Србије или најмање 15% радника у Републици Србији.

Организатор штрајка у смислу ставова 1-4, овог члана може једном одлуком одлучити о ступању у штрајк упозорења и о ступању у штрајк, ако су разлози ступања у штрајк и захтеви радника исти за штрајк и штрајк упозорења.

Садржај одлуке о ступању у штрајк

Члан 195.

Одлука о ступању у штрајк садржи:

- 1) назив надлежног органа синдиката који је донео одлуку о ступању у штрајк или констатацију да је одлуку о ступању у штрајк донео потребан број радника, у смислу члана 194. став 1. овог закона;
- 2) разлоге ступања у штрајк;
- 3) захтеве радника;
- 4) време почетка штрајка;
- 5) место и начин спровођења штрајка;
- 6) предлог минимума процеса рада, у смислу члана 203. став 10. овог закона;
- 7) предлог начина обезбеђивања минимума процеса рада, у смислу члана 204, став 5. овог закона;
- 8) састав штрајкачког одбора.

Штрајкачки одбор

Члан 196.

Штрајкачки одбор заступа интересе радника и у њихово име предводи штрајк.

Чланови штрајкачког одбора уживају заштиту од отказа и стављања у неповољан положај, у складу са овим законом.

Штрајкачки одбор и учесници у штрајку не могу спречавати послодавца да користи средства и располаже средствима којима обавља делатност.

Штрајкачки одбор и учесници у штрајку не смеју спречавати раднике који не учествују у штрајку да раде

Најава штрајка

Члан 197.

Штрајк се најављује достављањем одлуке о ступању у штрајк.

Штрајкачки одбор је дужан да одлуку о ступању у штрајк достави послодавцу, односно удружењу послодаваца, односно надлежном републичком, покрајинском или органу јединице локалне самоуправе, у складу са овим законом.

Ако су организатор штрајка радници, уз одлуку о ступању у штрајк прилаже се и потврда јавног бележника о броју радника који су подржали одлуку о ступању у штрајк.

Одлуку о ступању у штрајк код послодавца штрајкачки одбор доставља послодавцу, односно оснивачу најкасније три радна дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлуку о ступању у штрајк радника у сектору, области, грани или групи делатности, односно занимању штрајкачки одбор доставља удружењу послодаваца одговарајућег нивоа, министарству надлежном за област у којој се штрајк организује и министарству надлежном за област рада најкасније три радна дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлуку о ступању у штрајк радника у аутономној покрајини или јединици локалне самоуправе штрајкачки одбор доставља удружењу послодаваца одговарајућег нивоа и органу извршне власти аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе надлежном за област рада најкасније три радна дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлуку о ступању у генерални штрајк штрајкачки одбор доставља удружењу послодаваца одговарајућег нивоа и Влади Републике Србије најкасније пет радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлуку о ступању у штрајк у делатностима у којима је право на штрајк ограничено обавезом обезбеђивања минимума процеса рада штрајкачки одбор доставља послодавцу, односно удружењу послодаваца, односно надлежном републичком, покрајинском или органу јединице локалне самоуправе најкасније пет радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлуку о ступању у штрајк упозорења штрајкачки одбор доставља послодавцу, односно удружењу послодаваца, односно надлежном републичком, покрајинском или органу јединице локалне самоуправе најкасније 24 сата пре дана одређеног за почетак штрајка.

Рок за најаву штрајка упозорења из става 9. овог члана односи се и на делатности у којима је право на штрајк ограничено обавезом обезбеђивања минимума процеса рада.

Одлука о ступању у штрајк из става 1. овог члана доставља се Републичкој агенцији за мирно решавање колективних радних спорова складу са ставовима 4 – 9, овог члана, чиме се покреће поступак мирног решавања спора у складу са овим законом.

Одлука о ступању у штрајк из става 1. овог члана доставља се Социјално-економском савету Републике ради уписа у евиденцију, у смислу члана 156. овог закона.

Ако организатор штрајка не поступи у складу са ставовима 1 – 12. овог члана, штрајк не може отпочети штрајк.

Обавеза мирења пре ступања у штрајк

Члан 198.

Стране у спору дужне су да у случају из члана 197. ставови 4 – 6. овог закона, најкасније у року од три радна дана пре дана одређеног за почетак штрајка покрену поступак за мирно решавање спора у складу са овим законом.

Стране у спору дужне су да у случају из члана 197. ставови 7. и 8. овог закона, најкасније у року од пет радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка покрену поступак за мирно решавање спора у складу са овим законом.

Организатор штрајка, у смислу члана 194. став 1. овог закона, који не достави одлуку о ступању у штрајк или одбије да учествују у поступку мирења не може отпочети штрајк.

Штрајкачка стража

Члан 199.

Одлуком штрајкачког одбора може да се образује штрајкачка стража чији задатак је обавештавање радника и јавности о разлозима штрајка и захтевима учесника у штрајку.

Штрајкачка стража се образују на месту или у близини места одржавања штрајка.

Престанак штрајка

Члан 200.

Штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком штрајкачког одбора.

Организатор штрајка из члана 194. овог закона дужан је да обавести послодавца, односно удружење послодавца, односно надлежни републички, покрајински или орган јединице локалне самоуправе о престанку штрајка.

Споразум из става 1. овог члана је део општег акта код послодавца.

За сваки нови штрајк учесници у штрајку дужни су да донесу нову одлуку о ступању у штрајк, осим ако је овим законом другачије предвиђено.

Забрана штрајка

Члан 201.

Штрајк није дозвољен професионалним припадницима Војске Србије, припадницима Безбедносно-информативне агенције и припадницима специјалне и посебних јединица полиције у смислу закона о којим се уређују унутрашњи послови.

Радници из става 1. овог члана могу ради заштите својих професионалних интереса користити поступке мирења, посредовања, односно арбитраже у складу са посебним законом.

Другим законом, прописом или општим актом не могу бити предвиђене друге делатности у којима је забрањено право на штрајк у смислу овог закона.

Ограничење права на штрајк

Члан 202.

У делатностима у којима прекид рада или обим трајања прекида рада може да угрози живот, личну безбедност или здравље становништва или дела становништва, штрајк може да се организује ако се обезбеди минимум процеса рада којим се обезбеђује заштита живота, личне безбедности и здравља становништва, односно дела становништва.

Делатности у смислу става 1. овог члана су електропривреда, водопривреда, контрола летења, коришћење телефонских услуга, производња основних прехранбених производа (хлеб, млеко), здравствена и ветеринарска заштита и социјална заштита.

Услов из става 1. овог члана не односи се на организовање штрајка на радним местима у оквиру делатности из става 1. и 2. овог члана на којима прекид рада или обим трајања прекида рада не може да угрози живот, личну безбедност или здравље становништва или дела становништва.

Другим законом, прописом или општим актом не могу бити предвиђене друге делатности у којима је ограничено право на штрајк у смислу овог закона.

Минимум процеса рада

Члан 203.

Минимум процеса рада утврђује се колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом послодавца и радника.

Ако није утврђен на начин из става 1. овог члана, синдикат или послодавац могу захтевати да се о минимуму процеса рада изјасни арбитража.

Арбитражно веће из става 2. овог члана састоји се од једног представника синдиката, једног представника послодавца и независног председника кога споразумно одређују послодавац и

синдикат са листе арбитрара коју води Републичка агенција за мирно решавање колективних радних спорова.

Ако се синдикат и послодавац не могу споразумети о именовану председника арбитражног већа, а та питања нису другачије уређена колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом странака, њега ће именовати директор Републичке агенције за мирно решавање колективних радних спорова.

Ако једна од страна у спору одбија да учествује у арбитражном поступку поводом утврђивања минимума процеса рада, поступак се наставља без њеног присуства, а одлуку о минимуму процеса рада доноси председник арбитражног већа.

Арбитражна одлука доноси се већином гласова у року од осам дана од дана покретања арбитражног поступка.

Ако послодавац није предложио минимум процеса рада из става 1. овога члана до дана почетка поступка мирења из члана 198. овог закона, поступак утврђивања минимума процеса рада не може се покренути до дана окончања штрајка.

Минимум процеса рада утврђује се на начин из става 1. и 2. овог члана у року од дванаест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Ако су колективни уговор, синдикални споразум, споразум послодавца и радника или одлука арбитраже којима је био утврђен минимум процеса рада престали да важе, а минимум процеса рада није утврђен на други начин у смислу овог закона, до утврђивања новог минимума процеса рада примењиваће се минимум процеса рада утврђен колективним уговором, синдикалним споразумом, споразумом послодавца и радника или одлуком арбитраже који су престали да важе.

Ако минимум процеса рада није утврђен на начин предвиђен ставовима 1 – 9. овог члана, штрајк се може реализовати у складу са одлуком о штрајку.

Начин обезбеђивања минимума процеса рада

Члан 204.

Послодавац одређује раднике који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада у складу са чланом 203. овог закона, а по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, најкасније 48 сати пре почетка штрајка, односно 12 сати пре почетка штрајка упозорења.

Штрајкачки одбор и послодавац су дужни да за време штрајка сарађују у циљу обезбеђења минимума процеса рада.

Послодавац не може да одреди чланове штрајкачког одбора да раде у смислу става 1. овог члана, без сагласности штрајкачког одбора.

Изузетно од става 3. овог члана, послодавац може да одреди члана штрајкачког одбора да ради за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада уколико нема других радника који у складу са правилником о организацији и систематизацији радних места и уговором о раду раде на истом или сличном радном месту.

Ако послодавац не одреди раднике који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада у року предвиђеном у ставу 1. овог члана, штрајк се може реализовати у складу са одлуком о штрајку, а одговорност за последице због неизвршене обавезе послодавца не сноси организатор штрајка нити учесници у штрајку.

Права учесника у штрајку и последице учествовања у штрајку

Члан 205.

Организовање штрајка, односно учествовање у штрајку који је у складу са законом, не представља повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, нити може да буде основ за покретање поступка за утврђивање одговорности радника и не може имати за последицу изрицање мера за непоштовање радне дисциплине, повреду радних обавеза или престанак радног односа.

Радник који учествује у штрајку остварује сва права из радног односа, осим права на зараду, а право на накнаду трошкова по основу рада зависно од начина спровођења штрајка.

Изузетно од става 2. овог члана, ако је штрајк организован због кашњења у исплати зараде, учесници у штрајку имају право на накнаду зараде током трајања штрајка, у складу са законом, општим актом код послодавца и уговором о раду.

Споразумом о престанку штрајка може се утврдити обавеза послодавца да исплати зараду за период трајања штрајка, без обзира на разлог штрајка.

Радник не може бити одговоран због учествовања у штрајку осим ако радник, који је одређен да ради због обезбеђивања минимума процеса рада у складу са чланом 204. овог закона, одбије да ради.

Члан штрајкачког одбора не може бити одговоран због организовања и учествовања у штрајку, осим ако је организовао, односно учествовао у штрајку чија је незаконитост утврђена одлуком надлежног суда.

О законитости организовања и учествовања у штрајку одлучује надлежни суд у складу са законом.

Права и обавезе послодавца

Члан 206.

У случају незаконитог организовања или учествовања у штрајку послодавац има право на накнаду штете, у складу са законом.

Незаконитост организовања, односно учествовања у штрајку из става 1. овог члана утврђује се одлуком надлежног суда.

У току штрајка послодавац не може да запосли или на други начин замени учеснике у штрајку, осим ако радник који је одређен да ради за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада у складу са овим законом одбије да ради или ако је одлуком суда утврђена незаконитост штрајка.

Послодавац не сме да спречава синдикат, односно раднике да организују штрајк или да учествују у штрајку нити да употребљава мере претње или принуде ради окончања штрајка, као ни да предвиди већу зараду или друге повољније услове рада за раднике који не учествују у штрајку.

Ако се штрајк организује у пословном простору послодавца, послодавац је дужан да учесницима у штрајку обезбеди хигијенско-техничке услове за боравак у том простору током трајања штрајка, у циљу заштите њихове безбедности и здравља.

Евиденција о штрајку

Члан 207.

Социјално-економски савет Републике Србије води евиденцију о штрајку.

Евиденција о штрајку из става 1. овог члана води се као јавна и електронска база података.

Евиденција о штрајку садржи нарочито податке о:

- 1) врсти штрајка;
- 2) послодавцу код ког је штрајк организован, ако је штрајк организован код послодавца или код више послодаваца у смислу овог закона;
- 3) организатору штрајка;
- 4) разлозима штрајка;
- 5) захтевима учесника у штрајку;
- 6) трајању штрајка;
- 7) месту и начину спровођења штрајка;
- 8) начину престанка штрајка.

Организатор штрајка дужан је да Социјално-економском савету Републике Србије достави одлуку о ступању у штрајк истовремено са достављањем одлуке послодавцу.

Организатор штрајка и послодавац код кога је штрајк организован, ако је штрајк организован код послодавца или код више послодаваца у смислу овог закона, дужни су да Социјално-економском савету Републике Србије доставе податке из става 3. овог члана у року од 10 дана од престанка штрајка.

ПЕТИ ДЕО

XV. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА

Повреда радне обавезе и непоштовање радне дисциплине

Члан 208.

Радник је дужан да извршава уговорне и друге обавезе које произилазе из радног односа и дисциплински је одговоран за повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине утврђене општим актом код послодавца или уговором о раду.

Повреде радних обавеза могу бити лакше и теже.

Непоштовање радне дисциплине може бити лакше и теже.

Лакше повреде

Члан 209.

Лакше повреде радних обавеза или лакше непоштовање радне дисциплине су:

- 1) учестало кашњење, неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији одлазак с рада;
- 2) неоправдано необавештавање послодавца о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 часа од настанка разлога;
- 3) неоправдан изостанак са рада један радни дан;
- 4) неблаговремено извршење радне обавезе;
- 5) непотпуно и нетачно информисање послодавца о извршеним радним обавезама;
- 6) лажно оптуживање других радника за недолично, насилничко и увредљиво понашање;
- 7) одбијање стручног усавршавања које је неопходно за одвијање или унапређење процеса рада;
- 8) недостављање или неблаговремено достављање доказа о настанку основа за коришћење плаћеног одсуства;
- 9) друга истоврсна понашања утврђена општим актом код послодавца.

Теже повреде

Члан 210.

Теже повреде радних обавеза или теже непоштовање радне дисциплине су:

1) понављање лакших или тежих повреда радних обавеза и непоштовања радне дисциплине утврђених коначним решењем којим је изречена дисциплинска казна;

2) несавесно и немарно извршавање радних обавеза;

3) недолично, насилничко или увредљиво понашање према другим радницима или клијентима послодавца;

4) неоправдани изостанак с рада најмање два узастопна радна дана;

5) давање нетачних података о испуњењу услова за запошљавање приликом заснивања радног односа;

6) незаконито располагање средствима послодавца;

7) некоришћење, несавесно или ненаменско коришћење опреме за личну заштиту на раду;

8) неоправдано одбијање налога послодавца;

9) злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад;

10) недостављање потврде о привременој спречености за рад у прописаном року;

11) злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења;

13) конзумирање алкохола или других опијата на радном месту или долазак на рад под њиховим дејством;

14) одбијање подвргавању оцени здравствене способности за радна места са повећаним ризиком;

15) непоштовање клаузуле забране конкуренције послодавцу;

16) непоштовање радне дисциплине прописане општим актом код послодавца, односно понашање услед којег не може да настави рад код послодавца.

Дисциплинске казне

Члан 211.

Дисциплинске казне су дисциплинске мере и дисциплинске санкције.

За лакше повреде радних обавеза или лакше непоштовање радне дисциплине изричу се дисциплинске мере.

За теже повреде радних обавеза или теже непоштовање радне дисциплине изричу се дисциплинске санкције.

Послодавац изриче дисциплинску меру и дисциплинску санкцију сразмерно озбиљности повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине радника, узимајући у обзир:

- 1) околности у којима је дошло до повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине;
- 2) степен одговорности радника;
- 3) тежину последице која је настала повредом радне обавезе или непоштовањем радне дисциплине;
- 4) опште понашање радника;
- 5) дисциплинске мере или санкције раније предузете против радника, о чему се води рачуна само ако оне нису још избрисане из евиденције о раднику;
- 6) социјални статус радника и његове породице.

Дисциплинске мере

Члан 212.

За лакше повреде радних обавеза или лакше непоштовање радне дисциплине може да се изрекне опомена или новчана казна у висини до 20% основне зараде радника за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању од месец дана, на основу решења послодавца о изреченој мери.

Опомена се изриче писмено, у форми решења, а уколико радник и поред опомене понови исту или другу лакшу повреду радне обавезе или лакше непоштовање радне дисциплине у року од шест месеци, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радне обавезе или тежим непоштовањем радне дисциплине.

Дисциплинске санкције

Члан 213.

За теже повреде радних обавеза или теже непоштовање радне дисциплине може да се изрекне:

- 1) новчана казна у висини до 20% основне зараде, за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, на основу решења послодавца о изреченој санкцији;
- 2) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

3) опомена са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине;

У случају да је тежа повреда радне обавезе или теже непоштовање радне дисциплине такве природе да радник не може наставити рад код послодавца, послодавац раднику може отказати уговор о раду.

Покретање дисциплинског поступка

Члан 214.

Дисциплински поступак за изрицање дисциплинских мера и дисциплинских санкција покреће првостепена дисциплинска комисија.

Дисциплински поступак покреће се доношењем решења о спровођењу дисциплинског поступка, првостепена комисија води дисциплински поступак, одлучује о дисциплинској одговорности и изриче дисциплинске мере и санкције, водећи рачуна о критеријумима из члана 211. става 4. овог закона.

Првостепена дисциплинска комисија састављена је од три члана који се бирају из реда радника, у складу са општим актом код послодавца, при чему је један члан комисије представник синдиката код послодавца чији је радник члан, ако је радник члан синдиката.

Усмена расправа

Члан 215.

У дисциплинском поступку одржава се усмена расправа, на којој радник има право да изложи своју одбрану.

Усмена расправа се заказује у року од осам дана од дана достављања раднику решења о спровођењу дисциплинског поступка.

Радник може да се на расправи брани сам или преко заступника, а може да за расправу достави и писану одбрану.

Одлука о дисциплинској мери или дисциплинској санкцији се доноси у форми решења, у року од осам дана од дана одржавања усмене расправе.

Избор и одмеравање дисциплинске казне

Члан 216.

При избору и одмеравању дисциплинске казне води се рачуна о критеријумима из члана 211. става 4. овог закона.

Дисциплинска казна важи од дана достављања раднику решења о изрицању дисциплинске казне.

Уколико се изрекне санкција отказа, отказни рок у складу са овим законом почиње да тече од тренутка достављања решења раднику.

Жалбени поступак

Члан 217.

На решење о изрицању дисциплинске казне дозвољена је жалба у року од осам дана.

Жалба на решење о изрицању дисциплинске казне подноси се другостепеној дисциплинској комисији.

Састав другостепене дисциплинске комисије уређује се општим актом код послодавца, при чему је најмање један члан комисије представник синдиката код послодавца чији је радник члан, ако је радник члан синдиката.

Ако у случају из става 3. овог члана радник није члан синдиката, најмање један члан комисије је представник синдиката који има највише чланова код послодавца.

Ако у случају из става 4. овог члана не постоји синдикат који има чланове код послодавца, најмање један члан комисије је представник радничког савета.

Ако у случају из става 5. овог члана код послодавца није основан раднички савет, најмање једног члана комисије бирају радници на непосредним изборима.

На изборе из става 6. овог члана сходно се примењују одредбе овог закона о изборима за раднички савет.

Другостепена дисциплинска комисија доноси одлуку у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Застарелост покретања дисциплинског поступка

Члан 218.

Дисциплински поступак за изрицање дисциплинске мере не може се покренути кад протекне три месеца од извршене повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, а поступак за

изрицање дисциплинске санкције протеком шест месеци од извршене повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

Упис дисциплинске казне у кадровску евиденцију и њено брисање

Члан 219.

Дисциплинска казна уписује се у евиденцију о раднику.

Дисциплинска казна брише се из евиденције ако раднику не буде изречена нова дисциплинска казна у наредне две године од изречене дисциплинске мере за лакшу повреду, или у наредне четири године од изречене дисциплинске санкције за тежу повреду.

XVI. ОДГОВОРНОСТ ЗА ШТЕТУ

Одговорност радника за штету коју узрокује послодавцу

Члан 220.

Радник који на раду или у вези с радом намерно или због крајње непажње узрокује штету послодавцу, дужан је штету накнадити.

Ако штету узрокује више радника, сваки радник одговара за део штете који је проузроковао.

Ако се за сваког радника не може утврдити део штете који је он проузроковао, сматра се да су сви радници поједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више радника узроковало штету кривичним делом почињеним с намером, за штету одговарају солидарно.

Поступак за утврђивање штете

Члан 221.

Након сазнања да је штета настала, овлашћено лице код послодавца доноси решење којим образује комисију за утврђивање штете (у даљем тексту: комисија).

Комисија утврђује постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, штетника и одговорност штетника, и предлаже начин накнаде штете.

Комисија има три члана коју чине радници запослени код послодавца од којих бар један мора бити правник, а један представник синдиката код послодавца, односно представник радничког савета, ако код послодавца не постоји синдикат.

У случају да код послодавца нема запосленог правника, лице овлашћено код послодавца може у конкретном случају, када је то потребно, ангажовати правника за рад у Комисији у поступку за утврђивање штете.

Чланови комисије, већином гласова, бирају председника комисије.

Поступак утврђивања штете одређује комисија, зависно од врсте, природе и обима штете.

Утврђивање висине штете

Члан 222.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције ствари, а ако то није могуће, на основу налаза стручног лица – вештака.

Накнаду за рад вештака из става 1. овог члана плаћа послодавац. Уколико је штета настала намерно, висина накнаде биће придодана износу настале штете.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу или би утврђивање тачног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу.

Покретање поступка за утврђивање одговорности за проузроковану штету

Члан 223.

Поступак за утврђивање одговорности за проузроковану штету покреће се писаним закључком комисије.

Закључак из става 1. овог члана садржи: време, место и начин проузроковања штете, опис догађаја у коме је настала штета, име и презиме и радно место радника за кога постоји сумња да је одговоран за проузроковање штете, доказе о одлучним чињеницама и друге податке од значаја за утврђивање одлучних чињеница.

Закључак из става 1. овог члана доставља се раднику.

Усмена расправа

Члан 224.

Комисија заказује усмену расправу у року од осам дана од дана достављања закључка у смислу члана 223. става 3. овог закона.

Усмена расправа одржава се у просторијама послодавца.

На усмену расправу обавезно се позива радник.

Позив за усмену расправу доставља се раднику.

Одлучне чињенице о штети и одговорности за штету утврђују се извођењем доказа на усменој расправи.

У поступку утврђивања штете и одговорности за штету могу се као докази користити исправе, искази сведока, изјаве странака, налаз и мишљење вештака, увиђај и други докази подесни за утврђивање одлучних чињеница, а с обзиром на околности конкретног случаја.

Радник може на усменој расправи да се брани сам или преко заступника, а може доставити и писану одбрану.

Расправа може да се одржи и без присуства радника ако за то постоје оправдани разлози, а радник је на усмену расправу уредно позван.

На усменој расправи обавезно се води записник.

Налаз и мишљење Комисије

Члан 225.

Након спроведене усмене расправе, комисија сачињава налаз и мишљење.

У налазу се наводе подаци о врсти и висини штете, околностима у којима је штета настала, о штетнику и одговорности штетника.

Мишљење садржи став комисије о потреби обавезивања радника да надокнади штету, као и начину и роковима накнаде штете или о потреби ослобађања радника од обавезе накнаде штете.

Комисија налаз и мишљење доставља овлашћеном лицу код послодавца.

На основу налаза и мишљења комисије, овлашћено лице код послодавца доноси одлуку о обавези радника да надокнади штету или о ослобађању радника од обавезе надокнаде штете.

Одлука из става 5. овог члана доставља се раднику.

Обавеза радника да надокнади причињену штету

Члан 226.

Радник може бити обавезан да штету надокнади довођењем оштећене ствари у пређашње стање или набавком нове ствари, а ако то није могуће или није целисходно, штету ће надокнадити у новцу.

Ако се радник налази у тешким материјалним или породичним приликама, а штету није проузроковао намерно, може бити ослобођен од обавезе накнаде штете, у целини или делимично.

Надлежност суда за утврђивање штете

Члан 227.

Ако се накнада штете не оствари на начин предвиђен овим законом, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Одговорност послодавца за штету коју радник претрпи на раду или у вези са радом

Члан 228.

Ако радник претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету у складу са законом, општим актом код послодавца и споразумом о накнади штете.

Радник подноси захтев за накнаду штете послодавцу у писаном облику и у њему наводи податке о штети коју је претрпео, околности под којима је штета настала, висину штете и предлог начина надокнаде штете.

Послодавац је дужан да одговори на захтев из става 2. овог члана у писаном облику у року од 15 дана од дана његовог пријема.

Ако између радника и послодавца не постоји сагласност у вези са захтевом из става 2. овог члана, сходно се примењују чланови 221. – 227. овог закона.

Ако радник и послодавац не постигну споразум о накнади штете у року од 30 дана од дана подношења захтева из става 2 овог члана или послодавац не поступи по закљученом споразуму, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 229.

Терет доказивања постојања штете и утврђивања идентитета радника одговорног за штету је на послодавцу.

Поступак за утврђење штете спроводи послодавац или лице које он овласти.

У току спровођења поступка за утврђивање штете, послодавац је дужан да узме изјаве од радника који су учествовали у околностима које су довеле до настанка штете, као и да прикупља друге податке у складу са законом, о чему се сачињава записник.

Висина штете се процењује према степену оштећења и стварној вредности оштећене ствари. Процена висине штете се уноси у записник.

Један примерак записника остаје код радника који је дао изјаву, а за ког се сматра да је проуроковао штету.

Приликом накнаде штете од стране радника послодавац издаје раднику потврду о намиреној штети.

Поступак за утврђивање штете може се ближе уредити општим актом код послодавца.

Унапред одређени износ накнаде штете и споразум послодавца и радника о насталој штети

Члан 230.

Ако би утврђивање висине штете узроковало несразмерне трошкове, може се унапред за одређене штетне радње предвидети износ накнаде штете.

Општим актом код послодавца могу се предвидети штетне радње и накнаде.

Ако је штета узрокована штетном радњом из става 1. овога члана већа од утврђеног износа накнаде, послодавац може спровести поступак за утврђивање штете у складу са овим законом.

Послодавац и радник се могу споразумети о висини штете након спроведеног поступка за утврђивање штете тако што ће потписати споразум о накнади мање вредности штете од утврђене.

Послодавац након потписаног споразума не може потраживати од радника већи износ накнаде од оног предвиђеног у споразуму.

Незаконита потраживања послодавца

Члан 231.

Неће се сматрати да је за насталу штету одговоран радник код послодавца, уколико није спроведен поступак за утврђивање штете и уколико није записником утврђена материјална одговорност радника у складу са овим законом и законом којим су регулисани облигациони односи.

Регресна одговорност радника

Члан 232.

Радник који на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом узрокује штету трећем лицу, а штету је накнадио послодавац у складу са законом, дужан је да послодавцу накнади износ накнаде исплаћене трећем лицу.

Општим актом код послодавца или уговором о раду могу се утврдити услови и начин смањења или ослобађања радника од дужности накнаде штете.

Одговорност послодавца за штету узроковану раднику

Члан 233.

Ако радник претрпи материјалну или нематеријалну штету на раду или у вези с радом, послодавац је дужан да раднику накнади штету по општим правилима облигационог права.

Право на накнаду штете из става 1. овога члана односи се и на штету коју је послодавац узроковао раднику повредом његових права из радног односа.

Тужба за накнаду штете

Члан 234.

Ако се накнада штете не оствари у складу са наведеним одредбама, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Рокови за подношење тужбе за накнаду штете прописани су законом којим су уређени облигациони односи.

Посебне одредбе о накнади штете у случају агенцијског рада

Члан 235.

Агенција је одговорна за штету коју је уступљени радник проузроковао кориснику на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом.

Радник који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету кориснику, а коју је накнадила агенција, дужан је да агенцији накнади износ исплаћене штете.

Уступљени радник који је на раду или у вези са радом код корисника намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио корисник, дужан је да кориснику накнади износ накнаде исплаћене трећем лицу.

Ако уступљени радник претрпи штету на раду или у вези са радом, корисник је дужан да му накнади штету, у складу са овим законом.

Корисник је дужан да уступљеном раднику накнади штету коју уступљени радник претрпи на раду код корисника по основу повреде на раду и професионалног обољења.

Агенција је супсидијарно одговорна за накнаду штете из става 4. овог члана, у случају да уступљени радник не може од корисника да наплати у целини или делимично износ накнаде штете утврђен у судском поступку.

XVII. УДАЉЕЊЕ РАДНИКА СА РАДА

Факултативно удаљење радника са рада

Члан 236.

Радник може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом – до правоснажног окончања кривичног поступка;

2) ако тежим непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом код послодавца или уговором о раду – најдуже два месеца;

3) ако је природа теже повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање радника такво да не може да настави рад код послодавца пре завршетка дисциплинског поступка, у складу са овим законом – до окончања дисциплинског поступка.

Обавезно удаљење радника са рада

Члан 237.

Радник коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Радник који се терети за насиље и узнемиравање, до окончања поступка заштите достојанства радника, удаљава се са рада ако му није изречена друга мера у складу са чланом 332. овог закона.

Накнада зараде за време привременог удаљења радника са рада

Члан 238.

За време привременог удаљења радника са рада у смислу чланова 236. и 237. овог закона, раднику припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнаду зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 237. овог закона исплаћује орган који је одредио притвор.

Разлика између примљене накнаде зараде и пуног износа основне зараде

Члан 239.

Раднику за време привременог удаљења са рада, у смислу чланова 236. и 237. овог закона, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 238. овог закона и пуног износа основне зараде, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) ако се не утврди одговорност радника за тежу повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, у складу са овим законом.

3) Ако радник у судском поступку поништи решење о привременом удаљењу са рада.

XVII. ЗАШТИТА РАДНИКА

Општа заштита

Права и обавезе у погледу безбедности и здравља на раду

Члан 240.

Радник има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Послодавац има обавезу да обезбеди и одржава опрему за рад (машине, уређаје, постројења, инсталације, алат и сл.), радни простор и приступ радном простору као и да организује рад на начин који обезбеђује заштиту живота и здравља радника, у складу са законом и природом посла који се обавља.

Послодавац има обавезу да пре ступања на рад упозна радника с ризицима по безбедност и здравље на радном месту на којем је запослен и у радној околини, и да га оспособи за рад у складу са заштитним и превентивним мерама безбедности и здравља на раду.

Радник има обавезу да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље радника и других лица.

Радник има обавезу да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Заштита од погоршања здравственог стања услед рада

Члан 241.

Радник не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Радник са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Рад на радном месту са повећаним ризиком

Члан 242.

На радном месту на којем постоје околности које могу да угрозе безбедност и здравље радника може да ради само радник који испуњава услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и година старости, у складу са законом.

Послодавац има обавезу да општим актом одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати радници на радном месту са повећаним ризиком.

Радник може да ради на радном месту из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на том радном месту од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

Заштита дече
Обавезе послодавца

Члан 243.

Послодавац је обавезан да обезбеди да су радни задаци и услови рада детета такви да се отклањају околности које би могле да угрозе његову безбедност, здравље, психофизички и социјални развој, образовање, учествовање у програмима професионалне оријентације и обуку одобрену од стране надлежног органа и способност да ужива корист од обуке коју је похађало.

Послодавац је обавезан да примени мере за заштиту безбедности и здравља радника млађег од 18 година живота на основу процене ризика.

Процена ризика из става 2. овог члана мора бити спроведена пре ступања радника на рад и у случају веће промене у условима рада.

Послодавац је обавезан да обавести законског заступника детета о могућим ризицима на радном месту детета и о свим мерама које је предузео ради обезбеђивања безбедности и здравља детета.

Послодавац је у обавези да обавести радника млађег од 18 година живота о могућим ризицима и о свим мерама које је предузео у правцу обезбеђивања његове безбедности и здравља.

Забрана рада на радним местима са повећаним ризиком

Члан 244.

Радник млађи од 18 година живота не може да ради на радним местима:

1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;

2) која укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, или штетна дејства по нерођено дете, или која на било који други начин хронично утичу на људско здравље, као и она која укључују ризик по здравље због екстремне хладноће или топлоте, или због буке или вибрације;

3) на којима се обављају послови који су објективно изнад његових физичких или психичких могућности;

4) на којима се обављају послови који укључују ризик од несрећа за који се може претпоставити да га дете не може препознати или избећи због недовољне пажње коју посвећује безбедности или због недостатка искуства или обуке.

Радник између навршене 18 и 21 године живота може да ради на радним местима из става 1. тачка 1) и 2) овог члана само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Радио време

Члан 245.

Пуно радно време радника млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од седам часова дневно.

Време које се користи за оспособљавање радника млађег од 18 година живота рачуна се као радно време.

Под оспособљавањем радника из става 3. овог члана сматра се оспособљавање у оквиру теоријског и/или практичног програма који комбинује рад и обуку и програм радне праксе код послодавца.

Када је радник млађи од 18 година у радном односу са више послодаваца, радни дани и радно време се сабирају.

Забрана прековременог рада, прерасподеле радног времена и ноћног рада

Члан 246.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена радника који је млађи од 18 година живота.

Радник млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим:

- 1) ако обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности;
- 2) када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању довољно пунолетних радника.

Пре сваког упућивања на ноћни рад и у редовним размацима након тога радник млађи од 18 година живота има право на процену његовог здравља и способности о трошку послодавца, осим уколико је рад који обавља током периода у којем је рад забрањен последица ванредних околности.

Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди да пунолетни радник нацуре рад радника млађег од 18 година живота.

Радник има право на одмор у дужини истоветној периоду обављеног рада у случају из става 2. тачка 2) овог члана.

Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

Члан 247.

Радник млађи од 18 година живота који ради дуже од четири и по часа дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Радник млађи од 18 година живота има право на недељни одмор у трајању од најмање два дана непрекидно који, по правилу, укључују недељу.

Заштита трудница и радника с породичним дужностима

Забрана рада на радном месту на којем се обављају штетни послови

Члан 248.

Радница за време трудноће, радница која се недавно породила и радница која доји дете не може да ради на радном месту на којем се обављају послови који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Послодавац је дужан да радници из става 1. овог члана обезбеди рад на другом одговарајућем радном месту са истом зарадом, а ако таквог радног места нема, или је премештај на друго радно место технички и/или објективно неизводљиво, или се не може захтевати из доказано оправданог разлога, да је упути на плаћено одсуство у трајању које је неопходно да би се заштитили њена безбедност и здравље.

Радница из става 1. овог члана која је упућена на плаћено одсуство има право да настави рад на истом радном месту након истека тог одсуства.

Забрана прековременог и ноћног рада и право на одсуство са рада због пренаталних прегледа

Члан 249.

Радница за време трудноће, радница која се недавно породила и радница која доји дете не може да ради прековремено и ноћу током трудноће и у периоду непосредно након порођаја, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Послодавац је у обавези да радници из става 1. овог члана обезбеди премештај на радно место са дневним послом или да је упути на плаћено одсуство уколико је такав премештај технички и/или објективно неизводљив, или се не може захтевати из доказано оправданог разлога.

Радница за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Прековремени рад и ноћни рад родитеља

Члан 250.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које има тежак инвалидитет може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Прерасподела радног времена

Члан 251.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена радници за време трудноће, радници која се недавно породила, радници која доји и раднику са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писану сагласност радника.

Права усвојитеља, хранитеља и старатеља

Члан 252.

Права из чланова 250. и 251. овог закона има и усвојитељ, хранитељ, односно старатељ детета.

Пауза за дојење у току рада

Члан 253.

Послодавац је дужан да радници, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време раднице износи шест и више часова.

Трајање паузе, односно скраћења дневног радног времена из става 1. овог члана, износи 120 минута уколико је радница родила двоје или више деце или је до порођаја дошло у периоду од најмање три недеље пре термина утврђеног од стране здравственог органа.

Уколико дневно радно време раднице износи мање од шест часова, трајање паузе, односно скраћења дневног радног времена из става 1. овог члана утврђује се сразмерно трајању радног времена, тако што се за сваки час радног времена трајање продужава за 15 минута.

Пауза или скраћење радног времена из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада радници по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Дужност послодавца из става 1. овог члана траје све док дете не наврши 12 месеци живота.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Трајање одсуства и права за време одсуства

Члан 254.

Радница има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Радница има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у ставу 3. овог члана има и радница ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Отац детета има право на одсуство поводом рођења детета у трајању од десет радних дана од дана порођаја.

Радница, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета које може користити до истека седме године живота детета.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Независно од тога да ли мајка детета користи право из става 6. овог члана, отац детета има право на одсуство из става 6. овог члана у трајању од четири месеца које може да користи до истека седме године живота детета.

Право на одсуство из става 6. и става 8. овог члана може се искористити једнократно или у више појединачних периода који не могу бити краћи од 15 радних дана.

Радник има обавезу да обавести послодавца о датуму почетка и датуму завршетка одсуства из става 6. и става 8. овог члана, и то писаним путем 30 дана пре почетка одсуства.

За време породилског одсуства, одсуства поводом рођења детета и одсуства са рада ради неге детета радник има право на накнаду зараде која не може бити нижа од просечне зараде у претходних шест месеци, под условом да има статус осигураника у систему обавезног социјалног осигурања у трајању од најмање шест месеци, у складу са законом.

Радник има право да се, по истеку породилског одсуства, одсуства поводом рођења детета и одсуства са рада ради неге детета врати на своје радно место или на друго одговарајуће радно место, да на њима ради под једнако повољним условима и да ужива сва побољшања услова рада на која би имао право да је радио за време трајања одсуства.

Послодавац је дужан да лице које је провело краће од дванаест месеци у радном односу на одређено време пре почетка коришћења права на породилско одсуство, задржи у радном односу још најмање шест месеци након повратка са коришћења права на породилско одсуство, одсуство ради неге детета или одсуство ради посебне неге детета, у складу са овим законом.

Уколико послодавац прекрши обавезу из става 13. овог члана, дужан је да накнади надлежном фонду социјалног осигурања целокупан износ исплаћене накнаде зараде за време породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета који је лице користило.

Трајање одсуства за треће и свако наредно новорођено дете

Члан 255.

Радница има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и радница која у првом порођају роди троје или више деце, као и радница која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Радница из ставова 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета које може да користи до истека седме године живота детета.

Отац детета из ставова 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 254. став 7. овог закона, а самостално право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана које може да користи до истека седме године живота детета.

Одсуство са рада ради посебне неге детета или другог лица

Право родитеља на одсуство са рада ради неге детета са тешким степеном психофизичке ометености

Члан 256.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуства са рада, у смислу става 1. овог члана, радник има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, радник има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена – накнаду зараде у складу са законом.

Условне, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Право хранитеља и старатеља на одсуство са рада ради неге детета

Члан 257.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступно пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ставова 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ставова 1. – 3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Право на рад са непуним радним временом ради неге лица са тешким обољењем

Члан 258.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о лицу оштећеном церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Радник који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Право усвојиоца, хранитеља и старатеља на одсуство

Члан 259.

Права из члана 256. овог закона има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Трајање права на одсуство родитеља, усвојиоца, хранитеља и старатеља

Члан 260.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуства са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Посебни услови рада

Члан 261.

Радник који је родитељ детета до осам година живота има право на посебне услове рада ради пружања неге детету.

Под посебним условима рада из става 1. овог члана подразумева се могућност прилагођавања организације рада, између осталог, путем рада на даљину, рада са непуним радним временом и рада са флексибилним радним временом.

Послодавац је обавезан да одговори на захтев радника који се односи на право из става 1. овог члана у року од 15 радних дана, писаним путем, уз образложење уколико је захтев одбијен или се коришћење права одлаже из оправданих разлога.

По истеку периода током којег је радио у посебним условима рада или и пре истека тог периода, уколико је то оправдано због промењених околности, радник има право да настави да ради у условима који су постојали пре почетка коришћења права на посебне услове рада.

Заштита особа са инвалидитетом и радника са здравственим сметњама

Право на радно место према радној способности и на прилагођавање радног места

Члан 262.

Раднику – особи са инвалидитетом и раднику из члана 241. овог закона послодавац је дужан да обезбеди радно место према радној способности, у складу са законом.

Послодавац је обавезан да предузме одговарајуће мере за прилагођавање радног места раднику – особи са инвалидитетом, у складу са законом.

Послодавац има право на рефундацију трошкова за мере из става 2. овог члана из буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом.

Правне последице одбијања понуде за рад на радном месту према радној способности или на прилагођеном радном месту

Члан 263.

Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који одбије да прихвати радно место у смислу члана 262. овог закона.

Ако послодавац не може раднику да обезбеди одговарајуће радно место у смислу члана 262. овог закона, раднику може отказати уговор о раду под условима који важе за радника којем се отказује уговор о раду у смислу члана 305. став 2. тачка 1) овог закона, ако за то добије сагласност синдиката чији је радник члан, а ако радник није члан синдиката, онда сагласност радничког већа.

Изузетно од става 2) овог члана, радник којем послодавац не може да обезбеди одговарајуће радно место у смислу члана 262. овог закона, има право на отпремнину у износу од најмање шест месечних бруто зарада или шест просечних бруто зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику ако је то повољније за радника, у складу са општим актом код послодавца.

Под просечном зарадом радника у смислу овог члана сматра се просечна бруто зарада коју је радник остварио у последњих 12 месеци који су претходили престанку радног односа код послодавца.

Послодавац не може отказати уговор о раду раднику уколико је инвалидитет наступио на раду или у вези са радом.

Послодавац је обавезан да радника из става 5. овог члана ангажује на другом радном месту у складу са преосталом радном способношћу радника.

Послодавац из става 6. овог члана може остварити сва права која су посебним законом предвиђена за запошљавање особа са инвалидитетом.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 264.

Радник је дужан да приликом наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању о томе достави послодавцу потврду у складу са чланом 83. овог закона.

XIX. ПОТРАЖИВАЊА РАДНИКА У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

Право радника на исплату неисплаћених потраживања у случају стечаја послодавца

Члан 265.

Право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је отворен стечајни поступак (у даљем тексту: потраживање), у складу са овим законом, има радник коме су потраживања утврђена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак и који испуњава услове за остваривање права у складу са овим законом.

Права из става 1. овог члана остварују се у складу са овим законом, ако нису исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

Ако су права из става 1. овог члана делимично исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак, раднику припада право на разлику до нивоа права утврђених по овом закону.

Право на исплату потраживања из става 1. овог члана нема предузетник, као и оснивач, односно члан привредног друштва и другог привредног субјекта, осим ако је засновао радни однос у складу са законом.

Радник нема право на исплату потраживања из става 1. овог члана ако је донето решење о потврђивању усвајања плана реорганизације послодавца над којим је отворен стечај, у складу са законом.

Радник има право на исплату:

1) зараде и накнаде зараде за време одсуства са рада због привремене спречености за рад по прописима о здравственом осигурању коју је био дужан да исплати послодавац у складу са овим законом, за последњих девет месеци пре отварања стечајног поступка;

2) накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор кривицом послодавца, за календарску годину у којој је отворен стечајни поступак, ако је то право имао пре отварања стечајног поступка;

3) отпремнине због одласка у пензију у календарској години у којој је отворен стечајни поступак, ако је право на пензију остварио пре отварања стечајног поступка

4) отпремнине у случају престанка радног односа, у складу са овим законом;

5) накнаде штете на основу правноснажне одлуке суда.

Радник има право и на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање за исплате из става 6. тачка 1) овог члана, у складу са прописима о обавезном социјалном осигурању.

Радник има право и на уплату доприноса за приватно пензијско осигурање уколико стечај послодавца угрожава остваривање стеченог права на начин да је лице због тога у ризику од сиромаштва, мерено према линији релативног сиромаштва утврђеној на основу података из Анкете о приходима и условима живота.

Зарада и накнада зараде из става 6. тачка 1) овог члана исплаћује се у висини гарантоване зараде, односно минималне зараде ако износ гарантоване зараде није утврђен код послодавца.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор из става 6. тачка 2) овог члана исплаћује се у висини утврђеној одлуком стечајног суда, а највише у висини минималне зараде.

Отпремнина због одласка у пензију из става 6. тачка 3) овог члана исплаћује се у висини три просечне бруто зараде радника у последњих 12 месеци, односно у висини три просечне бруто зараде у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније за радника.

Накнада штете из става 6. тачка 4) овог члана исплаћује се у висини накнаде утврђене одлуком суда.

Фонд солидарности

Члан 266.

Права из члана 265. овог закона остварују се пред Фондом солидарности (у даљем тексту: Фонд).

Делатност Фонда је обезбеђивање и исплата потраживања у складу са овим законом.

Фонд има својство правног лица и послује као јавна служба.

Седиште Фонда је у Београду.

Органи Фонда

Члан 267.

Органи Фонда су:

- 1) управни одбор;
- 2) надзорни одбор;
- 3) директор.

Управни одбор Фонда

Члан 268.

Управни одбор Фонда има шест чланова, и то: два представника Владе, два представника репрезентативних синдиката и два представника репрезентативних удружења послодаваца, основаних за територију Републике Србије.

Сваки члан управног одбора Фонда има свог заменика који га замењује у случају одсуства.

Чланове управног одбора Фонда и њихове заменике именује Влада на период од четири године, и то:

- 1) представнике Владе на предлог министра
- 2) представнике синдиката и удружења послодаваца, на предлог репрезентативних синдиката, односно репрезентативних удружења послодаваца, чланова Социјално-економског савета.

Управни одбор из реда својих чланова бира председника и заменика председника управног одбора.

Начин рада, као и друга питања од значаја за рад управног одбора, уређују се статутом и општим актом Фонда.

Управни одбор:

- 1) доноси статут и друге опште акте Фонда, ако овим законом није другачије одређено;
- 2) доноси финансијски план и усваја годишњи обрачун Фонда;
- 3) именује директора Фонда;
- 4) обавља друге послове утврђене овим законом и статутом Фонда.

Влада даје сагласност на статут Фонда, финансијски план и годишњи обрачун Фонда и одлуку о именовану директора Фонда.

Управни одбор подноси извештај о пословању Фонда Влади најкасније до 31. марта текуће године за претходну годину.

Назорни одбор Фонда

Члан 269.

Назорни одбор Фонда има три члана, и то: једног представника Владе, једног представника репрезентативних синдиката и једног представника репрезентативних удружења послодаваца, основаних за територију Републике Србије.

Сваки члан надзорног одбора Фонда има свог заменика, који га замењује у случају одсуства.

Чланове надзорног одбора Фонда и њихове заменике именује Влада на период од четири године, и то:

- 1) представника Владе на предлог министра;
- 2) представнике синдиката и удружења послодаваца, на предлог репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца, чланова Социјално-економског савета.

Назорни одбор из реда својих чланова бира председника и заменика председника надзорног одбора.

Назорни одбор:

- 1) врши надзор над финансијским пословањем Фонда;
- 2) врши увид у спровођење закона и других прописа у вези са финансијским пословањем Фонда;
- 3) врши увид у спровођење одлука управног одбора;
- 4) обавља и друге послове утврђене овим законом и статутом Фонда.

Назорни одбор подноси извештај о финансијском пословању Фонда Влади најкасније до 31. марта текуће године за претходну годину.

Директор Фонда

Члан 270.

Директор Фонда:

- 1) организује рад и пословање у Фонду и одговара за законитост рада у Фонду;
- 2) представља и заступа Фонд;
- 3) извршава одлуке управног одбора Фонда;

4) доноси акт о организацији и систематизацији радних места у Фонду, уз сагласност Владе;

5) руководи радом радника у Фонду;

6) врши и друге послове у складу са овим законом и статутом Фонда.

Обављање административно-стручних послова

Члан 271.

Административно-стручне послове за Фонд обављају радници запослени у Фонду.

На раднике из става 1. овог члана примењују се прописи о радним односима у јавним службама.

Финансирање Фонда

Члан 272.

Приходи Фонда су средства из буџета Републике Србије и других извора у складу са законом. Средства Фонда користе се у складу са овим законом.

Ако се годишњим обрачуном прихода и расхода Фонда утврди да су укупно остварени приходи Фонда већи од остварених расхода, разлика средстава уплаћује се на рачун буџета Републике Србије и распоређује за спровођење активне политике запошљавања.

Покретање поступка за остваривање права радника

Члан 273.

Поступак за остваривање права из члана 265. овог закона покреће се на захтев радника (у даљем тексту: захтев).

Захтев се подноси Фонду у року од 45 дана од дана достављања одлуке којом је утврђено право на потраживање, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

Захтев се подноси на посебном обрасцу.

Уз захтев радник доставља:

1) уговор о раду, односно други акт о заснивању радног односа, а лице коме је престао радни однос - акт којим је престао радни однос;

2) акт којим је утврђено право на потраживање из члана 265. став 6. тачка 1) овог закона, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак;

3) доказе о постојању потраживања из члана 265. став 6. тачке 2) – 4) овог закона.

Захтев за остваривање права пред Фондом може поднети само лице коме наведено право припада, лично или преко пуномоћника.

Ако у току поступка остваривања права пред Фондом наступи смрт странке, право на наставак поступка има наследник странке у складу са законом.

Садржај обрасца из става 1. овог члана и осталу документацију коју радник треба да достави прописује министар.

Решење о захтеву радника

Члан 274.

Управни одбор Фонда одлучује о захтеву решењем.

Стечајни управник, послодавац и радник дужни су да на захтев Фонда, у року од 15 дана од дана пријема захтева, доставе све податке који су од значаја за доношење решења.

Против решења може се поднети жалба у року од осам дана од дана достављања решења.

О жалби против решења одлучује министар, у року од 30 дана од дана подношења жалбе.

Решење министра је коначно и против њега се може покренути управни спор.

Исплата потраживања пре извршења решења

Члан 275.

Ако је потраживање из члана 265. овог закона исплаћено у потпуности или делимично у складу са прописима којима је уређен стечајни поступак пре извршења решења из члана 274. овог закона, Фонд ће по службеној дужности поништити решење и донети одлуку о захтеву у складу са новим чињеничним стањем.

На поступак пред Фондом који није посебно уређен овим законом, примењују се одговарајуће одредбе закона којим се уређује управни поступак.

Повраћај неоправдано добијених средстава

Члан 276.

Фонд је дужан да од радника захтева повраћај средстава, исплаћених у складу са чланом 265. овог закона, увећаних за законску затезну камату и трошкове поступка, ако су права стечена на основу неистинитих и нетачних података, односно ако радник није обавестио Фонд о

чињеницама које утичу на стицање и остваривање права утврђених овим законом – у року од годину дана од дана сазнања о чињеницама које су основ за повраћај средстава.

Радник је дужан да у року од 30 дана од дана достављања захтева за повраћај средстава изврши повраћај на жиро рачун Фонда.

Надзор над законитошћу рада

Члан 277.

Надзор над законитошћу рада Фонда врши министарство надлежно за послове рада.

XX. ПРАВА РАДНИКА КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Обавеза преузимања општих аката код послодавца претходника и пренос уговора о раду

Члан 278.

У случају статусне промене, односно промене послодавца у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника опште акте код послодавца.

У случају статусне промене, односно промене послодавца у складу са законом, сви уговори о раду који важе на дан промене послодавца преносе се са послодавца претходника на послодавца следбеника.

Статусна промена, односно промена послодавца као таква, не може представљати оправдани разлог за отказ уговора о раду од стране послодавца претходника, као ни од стране послодавца следбеника.

Уколико дође до отказа уговора о раду због тога што промена послодавца укључује значајну промену у условима рада на штету радника, сматраће се да је послодавац следбеник одговоран за отказ уговора.

Обавеза обавештавања послодавца следбеника о правима и обавезама из радног односа

Члан 279.

Послодавац претходник дужан је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама утврђеним општим актом код послодавца и уговора о раду који се преносе.

Обавеза обавештавања радника о преношењу уговора о раду

Члан 280.

Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писменим путем обавести раднике чији се уговор о раду преноси.

Ако радник одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавештења из става 1. овог члана, послодавац претходник може раднику да откаже уговор о раду.

Обавеза примене општег акта код послодавца претходника

Члан 281.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт код послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, осим ако пре истека тог рока:

- 1) истекне време на које је закључен општи акт код послодавца претходника или колективни уговор, синдикални споразум или споразум радника и послодавца који је закључио послодавац претходник;
- 2) код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор, синдикални споразум или споразум радника и послодавца;
- 3) буде закључен нови колективни уговор, синдикални споразум или споразум радника и послодавца који се односи на послодавца следбеника.

Статус и функције представника радника, синдиката и радничког савета

Члан 282.

Промена послодавца не утиче на статус и функције представника радника, синдиката и радничких савета који су изабрани, односно основани код послодавца претходника у складу са законом, уколико испуњавају исте услове и код послодавца следбеника.

Обавеза обавештавања синдиката

Члан 283.

Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да најмање 15 дана пре промене послодавца, обавесте синдикат и раднички савет код послодавца о:

- 1) датуму или предложеном датуму промене послодавца;
- 2) разлозима за промену послодавца;
- 3) правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај радника и мерама за њихово ублажавање.

Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да, најмање 15 дана пре промене послодавца, у сарадњи са синдикатом, предузму мере у циљу ублажавања социјално-економских последица на положај радника.

Ако код послодавца не постоји синдикат, радници имају право да буду непосредно обавештени о околностима из става 1. овог члана.

XXI. УПУЋИВАЊЕ РАДНИКА НА ПРИВРЕМЕНИ РАД У ИНОСТРАНСТВО

Примена правила о упућивању на привремени рад у иностранство

Члан 284.

Одредбе о упућивању радника на привремени рад у иностранство се примењују на послодавце који упућују раднике на привремени рад у иностранство ради:

- 1) рада у оквиру извођења инвестиционих и других радова и пружања услуга, на основу уговора о пословној сарадњи, односно другог одговарајућег основа;
- 2) рада или стручног оспособљавања и усавршавања за потребе послодавца у пословним јединицама послодавца у иностранству, на основу акта о упућивању или другог одговарајућег основа;
- 3) рада или стручног оспособљавања и усавршавања за потребе послодавца у оквиру међукомпанијског кретања по основу позивног писма, политике међукомпанијског кретања или другог одговарајућег основа.

Одредбе о упућивању радника на привремени рад у иностранство се не примењују у случају упућивања радника на службени пут у иностранство у складу са законом, под условом да период боравка у иностранству није дужи од 30 дана у континуитету, односно 90 дана укупно са прекидима у току календарске године.

Заштита радника

Члан 285.

Заштита радника на привременом раду у иностранству обезбеђује се у складу са овим законом и другим прописима, потврђеним међународним уговорима и општим актима.

Послодавац не може на привремени рад у иностранство да упути радника млађег од 18 година живота.

Послодавац не може уговором закљученим са страним лицем предвидети уступање радника том или неком другом страном лицу.

Услови упућивања на привремени рад у иностранство

Члан 286.

Послодавац може радника да упути на привремени рад у иностранство до 12 месеци са могућношћу продужења, ако законом или међународним уговором није друкчије одређено.

Послодавац на привремени рад у иностранство може да упути само раднике запослене на неодређено време.

Радник из става 2. овог члана мора бити у радном односу код послодавца најмање три месеца пре дана упућивања.

Радник може да буде упућен на привремени рад у иностранство само уз његову претходну писану сагласност.

Изузетно од става 4. овог члана послодавац може радника да упути на привремени рад у иностранство без његове претходне сагласности ако је уговором о раду предвиђена могућност упућивања на привремени рад у иностранство.

Радник из става 5. овог члана има право да одбије упућивање на привремени рад у иностранство у оправданим случајевима:

- 1) за време трудноће раднице;
- 2) за време рада са половином пуног радног времена због посебне неге детета у складу са овим законом;
- 3) до истека три године живота детета радника;
- 4) ако је радник самохрани родитељ, до 18 године живота детета радника;
- 5) ако није протекло три месеца од повратка са рада у иностранству које је трајало најмање шест месеци непрекидно;
- 6) у другим случајевима утврђеним општим актом код послодавца.

Послодавац може да прихвати и друге разлоге које оправдавају одбијање радника да буде упућен на рад у иностранство.

Услови повратка

Члан 287.

Општим актом код послодавца, односно уговором о раду могу да се утврде случајеви и услови под којим радник има право на повратак у земљу пре истека рока на који је упућен, о трошку послодавца.

Обавезе послодавца

Члан 288.

Послодавац је дужан да пре упућивања на привремени рад у иностранство са радником закључи анекс уговора о раду који обавезно садржи и податке о:

- 1) држави, месту рада и периоду на који се радник упућује;
- 2) називу радног места и опису послова које ће радник обављати у иностранству, ако се они мењају;
- 3) износу основне зараде и валуту у којој ће зарада бити исплаћивана;
- 4) елементима за утврђивање зараде, друга новчана и неновчана давања која су повезана са боравком у иностранству;
- 5) радном времену, прековременом раду и одморима, укључујући годишњи одмор.

Анекс уговора не мора да садржи елементе из става 1. тач. 4) и 5) овог члана ако су они утврђени законом или општим актом код послодавца, у ком случају у анексу мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључивања анекса.

Послодавац је дужан да анекс уговора о раду из става 1. овог члана држи у складу са прописима о раду у месту рада из кога је радник упућен на привремени рад у иностранство.

Послодавац је дужан да за радника упућеног на привремени рад у иностранство изврши промену основа осигурања у јединственој бази Централног регистра обавезног социјалног осигурања (у даљем тексту: Централни регистар), у складу са прописима којима се уређује подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање.

Послодавац који упућује радника на привремени рад у иностранство приликом пријаве промене основа осигурања у јединствену базу података уноси државу упућивања, као и сваку накнадну промену државе.

Послодавац је дужан да раднику кога упућује на привремени рад у иностранство обезбеди:

- 1) здравствено, пензијско и инвалидско осигурање и осигурање за случај незапослености;
- 2) безбедност и здравље на раду;
- 3) смештај, исхрану и превоз за долазак и одлазак са рада;
- 4) зараду;
- 5) припрему за упућивање на привремени рад.

Послодавац који упућује раднике на привремени рад у иностранство обезбеђује здравствено, пензијско и инвалидско осигурање, као и осигурање за случај незапослености, у складу са прописима којима се уређују ови видови осигурања, односно када послодавац привремено упућује радника у државу с којом је закључен међународни уговор о социјалном осигурању у складу са тим уговором.

Безбедност и здравље на раду

Члан 289.

Послодавац је дужан да радницима које упућује на привремени рад у иностранству обезбеди безбедност и здравље на раду у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду у Републици Србији, односно у складу са прописима државе у коју се радник упућује, ако је то за радника повољније.

Смештај, исхрана и превоз

Члан 290.

Послодавац је дужан да радницима који се упућују на привремени рад у иностранство, о свом трошку, обезбеди смештај и исхрану у складу са важећим законским одредбама, односно закљученим колективним уговорима у држави у којој се изводе радови, односно у складу са условима смештаја и исхране утврђеним општим актом код послодавца, ако је то повољније за раднике.

Послодавац је дужан да радницима који се упућују на привремени рад у иностранство обезбеди превоз за долазак и одлазак са рада или накнаду трошкова за те сврхе.

Зарада

Члан 291.

Послодавац је дужан да раднику обезбеди зараду у складу са прописима Републике Србије, која не може бити нижа од минималне зараде по прописима или колективним уговорима земље у коју је радник упућен на привремени рад или зараде коју је остварио у месецу пре упућивања, ако је то повољније за радника.

Припрема за упућивање на привремени рад

Члан 292.

Послодавац је дужан да о свом трошку организује припрему радника за упућивање на привремени рад у иностранство, а нарочито:

- 1) да обавести радника о условима живота у држави и месту у које се радник упућује;
- 2) да обезбеди потребне здравствене прегледе и превентивне здравствене мере;
- 3) да обезбеди превоз до места рада у иностранству и повратак у Републику Србију;
- 4) да обезбеди одобрење за боравак и дозволу за рад;
- 5) да раднику обезбеди основни курс језика у званичној употреби државе у коју се радник упућује, уколико га радник не говори.

Обавештавање у смислу става 1. тачка 1) овог члана врши се пре давања сагласности из члана 286. овог закона, односно потписивања анекса уговора о раду из члана 288. овог закона, на начин који одреди послодавац и обавезно обухвата давање обавештења о:

- 1) условима живота у месту у које се радник упућује (климатски услови, валута, друштвено политичка ситуација, специфичне здравствене и друге околности);
- 2) условима смештаја и исхране који се раднику обезбеђују за време боравка и рада у иностранству, удаљеност од места боравка до места рада и др;
- 3) контакт особи у месту рада у иностранству (у даљем тексту: контакт особа).

Контакт особа из става 2. тачка 3) овог члана овлашћена је за давање информација државним и другим органима о упућивању радника и за пружање додатних информација радницима који се налазе на привременом раду у иностранству.

Општим актом код послодавца, односно уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права утврђених овим законом, као и друга права радника упућених на привремени рад у иностранство.

Сарадња између органа и организација

Члан 293.

Органи и организације који обављају послове државне управе у вези са напором над остваривањем права радника на привременом раду у иностранству утврђених овим и другим законом дужни су да међусобно сарађују и размењују информације у циљу заштите права радника упућених на привремени рад у иностранство.

Заштиту радника за време рада и боравка у иностранству обављају дипломатска, односно конзуларна представништва Републике Србије у оквиру делокруга свог рада.

Органи и организације из ставова 1. и 2. овог члана сарађују са Централним регистром у вези са испоруком и коришћењем података регистрованих и евидентираних у јединственој бази Централног регистра.

Централни регистар дужан је да министарству надлежном за послове рада доставља редовне извештаје, у електронској форми, у вези са упућивањем радника на привремени рад у иностранство, по државама и по послодавцима, и то:

- 1) месечни извештај – најкасније до 15. у месецу, за претходни месец;
- 2) квартални извештај – најкасније до 15. у месецу за претходни квартал (у јануару, априлу, јулу и октобру);
- 3) годишњи извештај – најкасније до 15. јануара за претходну годину.

Извештаји из става 4. овог члана по државама садрже: списак држава, број послодаваца, укупан број упућених радника, број упућених радника, и то – укупно, по полу и по старосном критеријуму (18-30, 31-40, 41-65 година живота).

Извештаји из става 4. овог члана по послодавцима садрже: списак послодаваца, списак држава у које су радници упућени, број упућених радника, и то – укупно, по полу и по старосном критеријуму (18-30, 31-40, 41-65 година живота).

Министарство може да тражи од Централног регистра обавезног социјалног осигурања податке о упућеним радницима, њиховим послодавцима и државама упућивања и ван рокова из става 4. овог члана.

XXII. ПОСЛОВНА ТАЈНА, КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ ПОСЛОДАВЦУ И АУТОРСКО ПРАВО И СРОДНА ПРАВА

Пословна тајна код послодавца

Члан 294.

Послодавац је дужан да обавести радника које информације се сматрају пословном тајном у складу са посебним законом.

Износ зараде и елементи зараде, други услови рада, као ни било који од елемената уговора о раду из члана 21. овог закона, не могу представљати пословну тајну.

Клаузула забране конкуренције послодавцу

Члан 295.

Уговором о раду могу да се утврде послови које радник не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да радник радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Општим актом код послодавца и уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције, у зависности од врсте радног места на који се забрана односи. Територијално важење забране конкуренције односи се на оне територије на којима послодавац има пословни интерес.

Ако радник прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од радника захтева накнаду штете.

Право послодавца из става 4. овог члана престаје у року од три месеца од дана када је послодавац сазнао за закључења посла, односно у року од две године од дана закључења посла.

Уговором о раду послодавац и радник могу да уговоре и услове забране конкуренције по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 5. овог члана може се уговорити искључиво у циљу заштите оправданих пословних интереса послодавца, ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће раднику исплатити новчану накнаду у уговореној висини која на месечном нивоу не може бити нижа од износа просечне зараде радника за последњих 12 месеци рада код послодавца. У случају непоштовања ове обавезе, радник није дужан да се придржава уговорене забране конкуренције.

Послодавац је дужан да исплати накнаду у уговореном износу и роковима и у случају да се за време трајања забране конкуренције радник запосли код послодавца на другим пословима који нису предмет ограничења забране конкуренције.

Ауторско право и сродна права

Члан 296.

На регулисање ауторског права и сродних права послодавца на делима која настану у процесу рада, примењују се одредбе закона који регулише ауторско и сродна права.

У случају уступања радника, корисник ће се сматрати послодавцем у смислу примене одредби из става 1. овог члана.

XXIII. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Измена уговорених услова рада

Члан 297.

Послодавац може раднику да понуди измену уговорених услова рада закључењем анекса уговора о раду:

1) ради премештаја на друго одговарајуће радно место, због потреба процеса и организације рада;

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 300. овог закона;

3) ради упућивања на рад на одговарајуће радно место код другог послодавца, у складу са чланом 301. овог закона;

4) ако је раднику који је вишак обезбедио остваривање права из члана 315. став 1. тачка 5) овог закона;

5) ради промене услова рада који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 21. овог закона;

6) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом послодавца и уговором о раду.

Одговарајућим радним местом у смислу става 1. тачке 1) – 3) овог члана сматра се радно место за чије се обављање захтева исти ниво, врста и подручје квалификација, као и сложеност послова и одговорност, који су утврђени уговором о раду.

Поступак измене уговора о раду

Члан 298.

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да раднику достави писано образложење које садржи: конкретне разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме радник треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако радник потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Радник који одбије понуду за закључење анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судеком поступку поводом отказа уговора о раду оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је радник одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Одредбе овог члана не примењују се у случају закључивања анекса уговора на иницијативу радника.

Измена личних података о раднику и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса из става 1. овог члана.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и радник.

Премештај на друго радно место

Члан 299.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, радник може бити привремено премештен на друго одговарајуће радно место на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу чланова 297. и 298. овог закона, најдуже 45 радних дана у току календарске године.

У случају премештаја из става 1. овог члана радник задржава основну зараду утврђену за радно место са кога се премешта, ако је то повољније за њега.

Премештај у друго место рада

Члан 300.

Радник може да буде премештен у друго место рада:

1) Ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;

2) ако је удаљеност од места у коме радник живи до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Радник може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 301.

Радник може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца, који није повезано лице са послодавцем у смислу закона којим су уређена привредна друштва, на одговарајуће радно место ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Радник може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом послодавца или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање, али не дуже од две године.

Радник може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 300. став 1. тачка 2) овог закона.

Радник са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца радник има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

ШЕСТИ ДЕО

XXIV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Основи за престанак радног односа

Члан 302.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад радник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања (навршење радног века), ако се послодавац и радник друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између радника и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране радника или послодавца;
- 5) на захтев родитеља или старатеља радника млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу радника;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Раднику престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код радника дошло до потпуног губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења послодавцу о утврђивању губитка радне способности;

2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове у трајању дужем од шест месеци, а не може му се обезбедити обављање других послова – даном достављања одлуке послодавца раднику да не може бити премештен на друго радно место;

3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 303.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума радника и послодавца.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да радника писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Ништав је споразум о престанку радног односа који радник потпише услед претње, принуде или довођења у заблуду и одржавања у заблуди од стране послодавца.

Ако је радник учинио вероватним да је до престанка радног односа дошло услед разлога из става 3. овог члана, терет доказивања да је споразум о престанку радног односа закључен у складу са законом је на послодавцу.

Отказ од стране радника

Члан 304.

Радник има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду радник доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је радник навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Уколико радник у отказу уговора о раду није навео дан престанка радног односа, отказни рок ће трајати 15 дана од дана подношења писаног отказа уговора о раду.

Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

Отказ од стране послодавца

Разлози за отказ

Члан 305.

Послодавац може раднику да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност радника и његово понашање и то:

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, у складу са овим законом.

4) Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе или радне дисциплине, у складу са овим законом, општим актом код послодавца и уговором о раду.

Раднику може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

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

2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 297, став 1, тачка 1) – 5) овог закона.

Отказни поступак

Отказни поступак уколико радник не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова радног места на којем ради

Члан 306.

Ако послодавац посумња да радник не остварује резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обављање послова радног места на којем ради, донеће одлуку о покретању поступка за утврђивање резултата рада, односно знања и способности радника.

Одлуку из става 1. овог члана доноси овлашћено лице код послодавца у писаном облику.

Одлука из става 1. овог члана садржи име и презиме радника, радно место радника, као и разлоге због којих послодавац сумња да радник не остварује потребне резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обављање послова радног места на којем ради.

Одлуком из става 1. овог члана образује се комисија за утврђивање резултата рада, односно знања и способности радника (у даљем тексту: комисија за процену).

Комисија за процену из става 4. овог члана образује се за сваки случај посебно, а има три члана од којих бар један мора имати врсту и степен стручне спреме који се правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца захтевају за послове радног места радника чији се резултати рада, односно знање и способности утврђују, а један мора бити представник синдиката чији је радник члан.

Ако код послодавца не постоји лице које има врсту и степен стручне спреме који се правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца захтевају за послове радног места радника чији се резултати рада, односно знање и способности утврђују, послодавац може за потребе чланства у комисији за процену ангажовати друго лице које испуњава наведене услове.

Одлука из става 1. овог члана доставља се раднику чији се резултати рада, односно знање и способности утврђују.

Комисија за процену прати рад радника чији се резултати рада, односно знање и способности утврђују (у даљем тексту: радник) и утврђује битне чињенице на следећи начин:

1) увидом у радну документацију радника (радни налози, планови рада, радне листе, документи и сл.);

2) непосредним увидом у рад радника;

3) узимањем изјава од радника, лица које му је непосредно надређено и других радника који су имали увид у његов рад;

4) спровођењем тестова из описа послова радног места радника (усмено, писмено, практични рад);

5) на други одговарајући начин.

Комисија за процену прати рад радника најмање један, а најдуже три месеца (у даљем тексту: контролни период), након чега сачињава оцену рада радника (у даљем тексту: оцена), коју у писаном облику доставља овлашћеном лицу код послодавца.

Комисија за процену доноси оцену већином гласова, а члан комисије за процену који није сагласан са усвојеном оценом може сачинити издвојено мишљење које се доставља истовремено са оценом.

Оцена садржи нарочито:

1) битна запажања у вези са радом радника;

2) уочене недостатке у раду радника;

3) мишљење о могућности унапређења рада радника;

4) предлог мера које се препоручују раднику и послодавцу у циљу унапређења рада радника;

5) примерен рок који би требало оставити раднику за унапређење његовог рада;

6) друге битне податке од значаја за процену рада радника.

На основу оцене из става 11. овог члана, овлашћено лице код послодавца сачињава и доставља раднику писано обавештење које садржи:

- 1) уочене недостатке у раду радника;
- 2) мишљење о могућности унапређења рада радника;
- 3) предлог мера које послодавац препоручује раднику у циљу унапређења рада радника;
- 4) конкретна упутства по којима би радник требало да поступка како би унапредио свој рад;

5) примерен рок у коме би радник требало да унапреди свој рад, а који не може бити краћи од три месеца нити дужи од шест месеци (у даљем тексту: поправни период).

Поправни период из става 12. тачка 5) овог члана не може бити краћи од контролног периода.

Током поправног периода, комисија за процену прати рад радника и утврђује битне чињенице на начин прописан у ставу 13. овог члана, након чега сачињава оцену унапређења рада радника (даље: оцена унапређења рада), коју у писаном облику доставља овлашћеном лицу код послодавца. Послодавац је дужан да раднику понуди стручно оспособљавање или усавршавање, односно други вид обуке како би се унапредио његов радни учинак.

Комисија за процену доноси оцену унапређења рада већином гласова, а члан комисије који није сагласан са усвојеном оценом унапређења рада може сачинити издвојено мишљење које се доставља истовремено са оценом.

Оцена унапређења рада садржи нарочито:

- 1) битна запажања у вези са радом радника током поправног периода (отвореност да прихвати критику, спремност да учи и примени предложене мере, уложени труд и посвећеност унапређењу рада, обим и квалитет примене датих упутстава и сл.);
- 2) оцену резултата примењених мера;
- 3) оцену могућности даљег унапређења рада радника;
- 4) друге битне податке од значаја за процену унапређења рада радника.

Овлашћено лице код послодавца доставља раднику оцену унапређења рада и оставља му рок од пет радних дана за изјашњење.

По протеку рока из става 17. овог члана, овлашћено лице код послодавца доноси коначну одлуку да ли радник остварује потребне резултате рада, односно да ли има потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

Уколико овлашћено лице код послодавца одлучи да радник не остварује потребне резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, понудиће раднику рад на другом одговарајућем радном месту, а ако таквог радно место не постоји код послодавца, може отказати уговор о раду раднику у складу са овим законом.

Отказни поступак у случају теже повреде радне дисциплине или кршења радне обавезе

Члан 307.

Послодавац може да откаже уговор о раду раднику који је извршио тежу повреду радне дисциплине или радне обавезе након што је спроведен поступак за утврђивање дисциплинске одговорности радника, у складу са овим законом.

Послодавац може раднику из члана 305. став 1. тачка 1) овог закона да откаже уговор о раду или изрекне неку од дисциплинских санкција у складу са овим законом, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а радник не побољша рад у остављеном року.

Радник може да се изјасни о обавештењу послодавца из става 2. овог члана у року од осам дана од дана достављања.

Раднички савет може дати мишљење о намераваној одлуци послодавца из става 2. овог члана у року од осам дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду или одлуке о изрицању дисциплинске санкције. Уколико се раднички савет не изјасни у наведеном року, сматраће се да нема примедби и предлога.

Рокови из овог члана, као и члана 309. овог закона мирују за време неплаћеног или плаћеног одсуства радника, у складу са законом.

Околности које не могу бити оправдани разлог за отказ уговора о раду

Члан 308.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, повреде на раду или у вези са радом, или професионалног обољења;
- 2) трудноћа, коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, породичне дужности;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији или синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство радника;
- 5) деловање у својству представника радника, односно члана радничког савета у складу са овим законом;
- 6) обраћање радника синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са овим и посебним законом.
- 7) учешће у штрајку.

Рок застарелости

Члан 309.

Отказ уговора о раду из члана 305. став 1. тачка 1) овог закона послодавац може дати раднику у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су разлог за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су разлог за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 305. став 1. тачка 2) овог закона послодавац може дати раднику најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Отказ уговора о раду из члана 305. став 1. тачка 4) овог закона послодавац може дати раднику у року из члана 218. овог закона.

Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 310.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави раднику.

Раднику се решење о отказу може доставити за време његове привремене спречености за рад и коришћења плаћеног одсуства, уколико је отказни разлог настао у складу са чланом 305. став 1. тачке 2)–4) и ставом 2. овог закона.

Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 311.

Послодавац је дужан да раднику, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је радник остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду.

Исплату примања из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 15 дана од дана престанка радног односа.

Вишак радника Појам вишка радника

Члан 312.

Под вишком радника у смислу овог закона подразумева се сваки радник којем престаје радни однос због тога што је за његовим радом престала потреба код послодавца.

Радник из става 1. овог члана има права из чланова 318. и 320. овог закона, без обзира на постојање обавезе послодавца да донесе програм решавања вишка радника.

Обавеза доношења програма решавања вишка радника

Члан 313.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка радника (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом радника, и то за најмање:

- 1) 10 радника код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 радника на неодређено време;
- 2) 10% радника код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 радника на неодређено време;
- 3) 30 радника код послодавца који има у радном односу преко 300 радника на неодређено време.

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 радника у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број радника код послодавца.

Обавеза предузимања мера за ново запошљавање вишка радника

Члан 314.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, сарађује са синдикатом репрезентативним код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање у циљу проналажења одговарајућих мера за запошљавање вишка радника из члана 315. став 1. тачка 5) овог закона, у складу са колективним уговором или синдикалним споразумом а у циљу избегавања престанка потребе за радом радника у смислу решавања вишка радника или смањења броја радника који ће тиме бити обухваћени.

Садржај програма решавања вишка радника

Члан 315.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом радника;
- 2) укупан број радника код послодавца;
- 3) назив радних места на којима је утврђен вишак и број извршилаца који су вишак за свако радно место;
- 4) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања радника који су вишак и назив радног места;
- 5) критеријуме за утврђивање вишка радника;
- 6) мере за запошљавање: премештај на друга одговарајућа радна места, рад ван просторија послодавца, рад код другог послодавца, стручно усавршавање, образовање или обуку, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 7) средства за решавање социјално-економског положаја вишка радника;
- 8) рок у којем ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату, радничком савету и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

Мишљење на предлог програма за решавање вишка радника и предлог мера

Члан 316.

Синдикат и раднички савет могу да доставе мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Републичка организација надлежна за запошљавање дужна је да, у року из става 1. овог члана, достави послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди стручно усавршавање, образовање или обуку, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка радника.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и радничког савета, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Забрањени критеријум за утврђивање вишка радника

Члан 317.

Критеријум за утврђивање вишка радника не може да буде одсуство радника са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породичног одсуства, неге детета и посебне неге детета, као ни друге породичне дужности.

Критеријум за утврђивање вишка радника не може да буде лично својство радника у смислу забране дискриминације у складу са овим и посебним законом.

Отпремнина

Члан 318.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 305. став 2. тачка 1) овог закона, раднику исплати отпремнину у складу са овим чланом.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се општим актом код послодавца или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине бруто зараде радника за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, или трећине просечне бруто зараде у Републици Србији у тренутку престанка радног односа за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, ако је то повољније за радника.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у складу са овим законом, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

Општим актом код послодавца или уговором о раду не може да се утврди дужи период за исплату отпремнине од периода утврђеног у ставовима 2. и 3. овог члана.

Радник не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

Зарадом у смислу овог члана сматра се просечна месечна бруто зарада радника исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Просечном зарадом у Републици Србији у смислу овог члана сматра се просечна бруто зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Обавезе послодавца у случају стечајног поступка

Члан 319.

Обавезе из чланова 313. – 318. овог закона има и послодавац над којим је отворен стечајни поступак, у складу са законом.

Права радника у случају отказа уговора о раду

Члан 320.

Радник коме послодавац после исплате отпремнине из члана 318. овог закона откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу с прописима о осигурању за случај незапоселености.

Ако откаже уговор о раду раднику за чијим радом је престала потреба, послодавац не може на истом радном месту да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 263. овог закона.

Ако пре истека рока из става 2. овог члана настане потреба за обављањем послова на истим радним местима, предност за закључивање уговора о раду има радник коме је престао радни однос у складу са чланом 312. овог закона.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 321.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може раднику да откаже уговор о раду.

Раднику из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако радник у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Отказни рок

Члан 322.

Радник коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно немапотребна знања и способности у смислу члана 305. став 1. тачка 1) овог закона, има право на отказни рок који се утврђује општим актом код послодавца или уговором о раду, а који не може бити:

- 1) краћи од 20 дана у случају да је радник провео на раду код послодавца до једне године;
- 2) краћи од 40 дана у случају да је радник провео на раду код послодавца од једне до пет година;
- 3) краћи од 60 дана у случају да је радник провео на раду код послодавца од пет до десет година;
- 4) краћи од 80 дана у случају да је радник провео на раду код послодавца више од десет година.

Раднику коме је изречена дисциплинска санкција престанка радног односа у смислу члана 305. став 1. тачка 4) овог закона има право на отказни рок у трајању од 15 дана, осим у случају када му је претходно изречена мера удаљења радника са рада из члана 236. овог закона.

Радник коме је уговор о раду отказан јер је услед технолошких, економских или организационих промена престала потреба за обављањем одређеног посла или је дошло до смањења обима посла у смислу члана 305. става 2. тачке 1) овог закона као и радник који одбије закључење анекса уговора у смислу члана 305. Става 2. тачке 2) овог закона, има право на отказни рок који се отврђује општим актом код послодавца, уговором о раду или програмом решавања вишка радника, а који не може бити:

- 1) краћи од 60 дана за раднике старости од 15 – 45 година у тренутку престанка радног односа;
- 2) краћи од 120 дана за раднике старости преко 45 година у тренутку престанка радног односа.

За утврђивање дужине отказног рока из става 1. овог члана рачуна се и време проведено на раду код послодавца претходника у случају промене послодавца у складу са овим законом, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Радник се може споразумети са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

За време трајања отказног рока, радник има сва права, обавезе и одговорности у складу са законом, општим актом код послодавца и уговором о раду.

Раднику коме је уговор о раду отказан у складу са чланом 305. ставом 1. тачка 1) и ставом 2. овог закона, послодавац је дужан да обезбеди један дан плаћеног одсуства у току сваке радне недеље за време трајања отказног рока, у циљу тражења новог запослења.

Потврда у случају престанка радног односа

Члан 323.

Послодавац је дужан да раднику коме је престао радни однос изда потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио, као и број преосталих дана годишњег одмора.

На захтев радника послодавац може дати и препоруку која садржи опис његовог понашања и резултата рада, у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 324.

Ако суд у току поступка утврди да је раднику престао радни однос без правног основа, на захтев радника, одлучиће да се радник врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме радник није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и допринос у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се раднику у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порези и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме радник није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Радник има право да од суда као самосталан тужбени захтев тражи да обавезе послодавца на уплату припадајућих доприноса за обавезно социјално осигурање.

Радник може тужбеним захтевом тражити накнаду нематеријалне штете, у складу са законом којим су уређени облигациони односи.

Ако суд у току поступка утврди да је раднику престао радни однос без правног основа, а радник не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев радника, обавезати послодавца да раднику исплати накнаду штете у износу од најмање 12 зарада радника, али не мање од висине стварне штете коју је радник претрпео услед отказа, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота радника и броја издржаваних чланова породице.

Накнада штете из става 5. овог члана ће бити досуђена у минималном износу од три зараде радника, али не мање од висине стварне штете коју је радник претрпео услед отказа, који се увећава за:

1) једну зарату ако је радник провео на раду код послодавца до једне године, рачунајући и период трајања судског поступка;

2) две зараде ако је радник провео на раду код послодавца од једне до три године, рачунајући и период трајања судског поступка;

3) четири зараде ако је радник провео на раду код послодавца од три до пет година, рачунајући и период трајања судског поступка;

4) шест зарада ако је радник провео на раду код послодавца од пет до 10 година, рачунајући и период трајања судског поступка;

5) дванаест зарада ако је радник провео на раду код послодавца од 10 до 15 година, рачунајући и период трајања судског поступка;

6) петнаест зарада ако је радник провео на раду код послодавца више од 15 година, рачунајући и период трајања судског поступка.

Накнада штете утврђена ставом 6. овог члана увећава се за:

1) једну зараду ако је радник у тренутку престанка радног односа имао 15 – 30 година живота;

2) две зараде ако је радник у тренутку престанка радног односа имао 30 – 40 година живота;

3) четири зараде ако је радник у тренутку престанка радног односа имао 40 – 50 година живота;

4) шест зарада ако је радник у тренутку престанка радног односа имао преко 50 година живота.

Накнада штете утврђена ставовима 6. и 7. овог члана увећава се за по једну зараду радника за сваког издржаваног члана породице.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев радника за враћање на рад.

Под зарадом из става 5. овог члана сматра се зарада коју је радник остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Изуђени отказ

Члан 325.

Ако радник откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом код послодавца, општим актом послодавца и уговором о раду, радник има сва права из радног односа као у случају да му је незаконито престао радни однос.

XXV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

Опште одредбе

Надлежност за одлучивање о правима, обавезама и одговорностима из радног односа

Члан 326.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује:

1) у правном лицу - надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом код послодавца или лице које он овласти;

2) код послодавца који нема својство правног лица - предузетник или лице које он овласти. Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

Достављање решења послодавца

Члан 327.

Раднику се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

Решење из става 1. овог члана мора да се достави раднику лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника, ако овим законом није другачије одређено.

Решење из става 1. овог члана може да се достави електронском поштом на адресу коју је радник доставио послодавцу, ако је радник писаном изјавом пристао на такву врсту достављања, осим решења о отказу уговора о раду.

Ако послодавац раднику није могао да достави решење у смислу ставова 2. и 3. овог члана, дужан је да о томе сачини писану белешку.

У случају из става 3 овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

У случају да је радник у свом обавештењу упућеном послодавцу назначио другачију адресу од оне коју је дао приликом запошљавања, послодавац је дужан доставу извршити на адресу из писмена.

Интерна заштита права из радног односа

Члан 328.

Радник који сматра да му је послодавац повредио неко право из радног односа може у року од 30 дана од дана доставе одлуке којом је повређено његово право, односно од сазнања за повреду права да захтева од послодавца остварење тог права.

Ако послодавац у року од 15 дана од дана достављања захтева радника из става 1. овог члана не удовољи том захтеву, радник може захтевати заштиту повређеног права пред надлежним судом.

Заштиту повређеног права пред надлежним судом не може захтевати радник који претходно послодавцу није поднео захтев из става 1. овог члана, осим у случају престанка радног односа или захтева радника за накнаду штете или другог новчаног потраживања из радног односа.

Послодавац је дужан да у поуци о правном леку наведе обавезу или могућност покретања поступка интерне заштите права из радног односа.

Захтев из става 1. овог члана радник може поднети независно од тога да ли се обратио инспекцији рада. Одредбе овог члана не примењују се на поступак заштите достојанства радника из члана 329. овог закона.

Заштита достојанства радника

Члан 329.

Поступак и мере заштите достојанства радника од насиља и узнемиравања и сексуалног узнемиравања као облика дискриминације (у даљем тексту: повреде достојанства) уређују се законом, колективним уговором, синдикалним споразумом споразумом закљученим између послодавца и радника или правилником о раду.

Послодавац који запошљава више од 30 радника дужан је именовати радника који је, осим њега, овлашћен да прима и решава притужбе везане за заштиту од повреде достојанства.

Послодавац је обавезан да упозна раднике приликом ступања на рад о мерама за заштиту од повреде достојанства, које укључују и поступак и обавештење о именованом раднику за решавање притужби везаних за заштиту од повреде достојанства радника.

Послодавац или особа из става 2. овог члана дужни су да најкасније у року од 15 дана испитају притужбу и предузму све потребне мере у циљу спречавања настављања повреде достојанства.

Ако послодавац у року из става 4. овог члана не предузме све неопходне мере за спречавање повреде достојанства, или није оправдано очекивати да ће предузети такве мере, радник који је жртва повреде достојанства има право да прекине рад док му се не обезбеди заштита, под условом да је у року од 15 дана од прекида рада затражио заштиту пред надлежним судом.

За време прекида рада из става 5. овог члана радник има право на накнаду зараде у износу зараде коју би остварио да је радио.

Ако је правоснажном судском пресудом утврђено да није повређено достојанство радника, послодавац може захтевати повраћај исплаћене накнаде из става 6. овог члана.

Околност из става 7. овог члана не може се сматрати оправданим отказним разлогом.

Заштита учесника у поступку

Члан 330.

Покретање поступка заштите достојанства радника, као и учешће у том поступку не може да буде основ за: стављање радника у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада, покретање поступка за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности радника, отказ уговора о раду, односно престанак радног или другог уговорног односа по основу рада и проглашавање радника вишком, у складу са овим законом.

Право на заштиту из става 1. овог члана има и радник који укаже надлежном државном органу на повреду јавног интереса утврђеног законом, учињену од стране послодавца, а основано сумња да ће бити изложен насиљу и узнемиравању.

Утврђивање одговорности радника

Члан 331.

Послодавац је дужан да, уколико радник понашањем које представља насиље и узнемиравање чини тежу повреду радне дисциплине, покрене поступак за утврђивање дисциплинске одговорности извршиоца насиља и узнемиравања, у складу са овим законом, без обзира на исход поступка заштите достојанства радника.

Мере за спречавање насиља и узнемиравања до окончања поступка заштите достојанства радника

Члан 332.

Ако раднику који сматра да је изложен насиљу и узнемиравању према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот или ако му прети опасност од настанка ненакнадиве штете, послодавац је дужан да, до окончања поступка заштите достојанства радника, раднику који се терети за насиље и узнемиравање изрекне једну од следећих мера:

1) премештај у другу радну околину – на исто или друго радно место, у складу са законом;

2) удаљење са рада уз накнаду зараде, у складу са чланом 237. овог закона.

Поступак решавања индивидуалног радног спора код послодавца Посредовање

Члан 333

Решавање радног спора стране уговора о раду могу поверити посреднику. Одредбе о решавању индивидуалног радног спора код послодавца могу се применити и на спорове који настану између уступљеног радника и корисника, у складу са овим законом.

Посредовање, у смислу овог закона, представља сваки поступак у којем уговорне стране добровољно настоје да спор реше путем преговарања, уз помоћ једног или више посредника, који им помажу да постигну и закључе споразум.

Посредовање се спроводи без обзира на то да ли се о предмету спора води судски, арбитражни или други поступак.

За покретање поступка посредовања није неопходно унапред закључити споразум о приступању посредовању којим се уговорне стране обавезују да ће будуће спорове решавати посредовањем.

Предлог за покретање поступка посредовања

Члан 334.

Посредовање започиње прихватањем предлога за покретање поступка посредовања, осим ако је другачије уговорено.

Ако се стране нису другачије споразумеле, друга страна се о предлогу за покретање поступка посредовања мора изјаснити у року од 15 дана од дана када је примила предлог.

Ако се друга страна о предлогу за покретање поступка посредовања не изјасни у року од 15 дана, сматра се да је он одбијен.

Именовање посредника

Члан 335.

Именовање посредника обавља се према правилима о којима су се стране споразумеле.

Стране споразумно одређују да ли ће поступак посредовања спроводити један или више посредника.

Ако се стране не могу споразумети о броју или избору посредника, могу затражити да их именује овлашћена институција за посредовање или неко треће лице.

Посредник је у поступку посредовања дужан да поступа стручно и непристрасно.

Споразум о приступању посредовању

Члан 336.

Стране у спору и посредник закључују споразум о приступању посредовању у писаној форми којим потврђују избор посредника, уређују међусобна права и обавезе у складу са начелима посредовања, утврђују трошкове посредовања и друга питања од значаја за спровођење посредовања.

Спровођење поступка

Члан 337.

Посредовање се спроводи на начин о којем су се стране споразумеле.

Посредник се у току поступка може састајати са сваком страном спора посебно.

Ако се стране нису другачије споразумеле, посредник може информације и податке које је примио од једне стране пренети другој страни само уз њен пристапак.

Свака страна може одустати од даљег учешћа у поступку посредовања у било којој фази поступка.

Посредник може обуставити поступак посредовања ако процени да даље спровођење поступка није целисходно.

Окончање поступка

Члан 338.

Поступак посредовања окончава се:

- 1) закључењем споразума о решавању спора;
- 2) одлуком посредника да се поступак обуставља, јер даље вођење поступка није целисходно;
- 3) изјавом једне стране да одустаје од даљег спровођења поступка;
- 4) протеком рока од 60 дана од дана закључења споразума о приступању посредовању, осим уколико се стране не споразумеју другачије.

Споразум о решавању спора

Члан 339.

Споразум о решавању спора обавезује стране које су га закључиле.

Ако су споразумом о решавању спора стране преузеле одређене обавезе, оне су их дужне извршити у складу са утврђеним роковима.

Споразум о решавању спора сачињава се у писаној форми и потписују га посредник и стране у поступку посредовања.

Посредник учествује у састављању и изради споразума, уколико се стране у поступку са тим сагласе.

Споразум о решавању спора као извршна исправа

Члан 340.

Споразум о решавању спора може имати снагу извршне исправе ако:

1) садржи податке о странама које су га закључиле, као и предмет, обавезу и обим испуњења обавезе;

2) су потписи страна и посредника оверени код суда или јавног бележника.

Обавеза чувања поверљивости информација и података

Члан 341.

Ако се стране у поступку нису другачије споразумеле, посредник је дужан да у односу на трећа лица чува поверљивим све информације и податке које сазна у поступку посредовања, осим ако их је дужан саопштити на основу закона, или је то неопходно ради извршења споразума.

Уколико повреди обавезу из става 1. овог члана посредник одговара за штету коју је проузроковао.

Утицај поступка посредовања на застаривање права на подношење тужбе

Члан 342.

Покретањем поступка посредовања прекидају се рокови застарелости за подношење тужбе надлежном суду.

Ако се посредовање оконча без постигнутог споразума, сматра се да прекида није ни било.

Ако се стране нису другачије споразумеле, свака сноси своје трошкове, а трошкове поступка посредовања стране сnose на једнаке делове, односно у складу са посебним законом или правилима институција за посредовање.

Поступак решавања колективних радних спорова код послодавца

Колективни радни спор

Члан 343.

Колективним радним спором сматра се спор поводом:

- 1) закључивања, измена или допуна колективног уговора;
- 2) тумачења спорних питања поводом примене појединих одредаба колективног уговора, у складу сачланом 137. овог закона;
- 3) примене колективног уговора у целини или његових појединих одредаба;
- 4) штрајка;
- 5) утврђивања минимума процеса рада.

Страном у колективном радном спору сматрају се послодавац, синдикат, представник радника, радник, штрајкачки одбор, оснивач за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, друштва капитала и јавне службе чији је оснивач Република, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.

Мирење

Члан 344.

Мирење, у смислу овог закона, представља поступак у коме миритељ пружа помоћ странама у колективном радном спору са циљем да закључе споразум о решењу спора.

Мирење, из става 1. овог члана, спроводи миритељ којег стране у спору изаберу са Листе коју утврђује Републичка агенција за мирно решавање колективних радних спорова.

Миритељ из става 2. овог члана је независан у раду и дужан да у постуку мирног решавања колективног радног спора поступа непристрасно.

Републичка агенција за мирно решавање колективних радних спорова

Члан 345.

Образује се Републичка агенције за мирно решавање колективних радних спорова као посебна организација (у даљем тексту: Агенција).

Радам Агенције руководи Директор кога поставља Влада Републике Србије на период од 4 године, на основу претходног мишљења Социјално-економског савета.

Седиште Агенције је у Београду.

Агенција обавља стручне послове који се односе на:

- 1) мирно решавање колективних радних спорова
- 2) избор миритеља и арбитра;
- 3) вођење Именика миритеља и арбитра
- 4) стручно усавршавање миритеља и арбитра;
- 5) одлучивање о изузећу миритеља и арбитра;
- 6) евиденцију о колективним радним споровима.

Поступак мирног решавања колективног радног спора

Члан 346.

Миритеља споразумно одређују стране у спору из Именика у заједничком предлогу.

Ако стране у спору споразумно не одреде миритеља, одређује га директор Агенције решењем.

Агенција доставља предлог и документацију у вези са предметом спора миритељу који је одређен за конкретан спор.

Покретање мирног решавања колективног радног спора

346а.

Поступак мирног решавања колективног радног спора покреће се подношењем захтева за мирно решавање спора (у даљем тексту: захтев) Агенцији. Поступак мирења код штрајка покреће се достављањем одлуке о ступању у штрајк.

Стране у спору могу да поднесу захтев заједнички или појединачно.

Захтев садржи нарочито:

- 1) име, презиме и адресу, односно назив и седиште страна у спору;
- 2) предмет спора.

Уз захтев, стране у спору достављају сву документацију у вези са предметом спора.

Ближе услове у погледу начина међусобног општења учесника у мирном решавању спора и вођења самог поступка, прописује министар надлежан за послове рада.

Свака страна у спору сноси своје трошкове у поступку, осим трошкова миритеља.

Одбор за мирење

346б.

Поступак мирења води се пред Одбором за мирење (у даљем тексту: Одбор).

Одбор чине по један представник страна у спору и миритељ.

Миритељ је дужан да закаже расправу у року од три дана од дана пријема захтева и документације о предмету спора.

Стране у спору дужне су да одреде свог предстваника у Одбору и о томе обавесте миритеља најкасније до дана заказане расправе.

Уколико стране у спору не одреде свог представника у року из става 4. овог члана, поступак мирења води миритељ непосредним контактом са странама у спору.

Миритељ је председавајући Одбора.

Миритељ отвара и руководи расправом.

Представници страна у спору на расправи износе своје ставове и предлоге.

Миритељ има право да одвојено, ван расправе, прикупља информације и друге податке од представника страна у спору.

Споразум о решењу спора

346в.

Поступак мирeња окончава се споразумом о решењу спора.

Уколико је предмет мирeња спор из члана 343. став 1. тачке 1) – 3) овог закона, мирeње се окончава споразумом о решењу спора у року од 30 дана од дана отварања расправе, осим уколико се стране у спору не споразумеју другачије.

Уколико је предмет мирeња спор из члана 343. став 1. тачка 4) овог закона, мирeње се окончава споразумом о престанку штрајка у року од пет дана од дана отварања расправе, осим уколико се стране у спору не споразумеју другачије.

Споразум из става 2. овог члана има правну снагу и дејство колективног уговора.

Арбитражно решавање колективног радног спора

Члан 346г.

Стране у спору могу решавање колективног радног спора да повере арбитражи.

Именовање арбитра, или арбитражног већа, као и остала питања арбитражног поступка, могу се уредити колективним уговором или споразумом странака закљученим након настанка спора.

Арбитражна одлука

Члан 346д.

Арбитражна одлука доноси се у писаној форми и мора бити потписана од стране арбитра, односно арбитра.

Арбитражна одлука садржи увод, изреку о предмету спора, трошкове арбитраже и образложење ако га стране нису искључиле.

Ако се ради о спору поводом закључења, измене и/или допуне колективног уговора, арбитража одлучује на основу правичности.

Арбитражна одлука из става 3. овог члана има правну снагу и дејство колективног уговора.

Против арбитражне одлуке није допуштена жалба.

Судско решавање радних спорова

Члан 347.

Против решења којим је повређено право радника или кад је радник сазнао за повреду права, радник, односно представник синдиката чији је радник члан ако га радник овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Учесници у закључивању колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених колективним уговором.

Рок за покретање спора из става 1. овог члана је 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 348.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

Хитност и посебност судског поступка у радном спору

Члан 349.

Рокови у овом поступку су хитни, прописани законом који уређује парнични поступак.

Поједине одредбе које регулишу поступак настао поводом повреда права из радних односа и поводом повреда колективних уговора су посебне у односу на опште одредбе парничног поступка и прописане су у посебном делу закона који регулише парнични поступак.

XXVI. НАДЗОР

Инспекцијски надзор у области рада

Члан 350.

Надзор над применом овог закона, других прописа о радним односима, општих аката послодавца, општих аката код послодавца и уговора о раду, којима се уређују начин радног

ангажовања, права, обавезе и одговорности радника и свих радно ангажованих лица без обзира на постојање правног основа или врсту правног основа њиховог ангажовања, врши инспекција рада.

Инспектор рада врши инспекцијски надзор у складу са законом.

Редован инспекцијски надзор врши се према плану инспекцијског надзора, у складу са законом.

Ванредан инспекцијски надзор врши се по пријави радника, радничког савета, синдиката, послодавца, и у другим случајевима одређеним законом.

Ванредан инспекцијски надзор врши се без најаве надзираном субјекту.

У вршењу надзора над применом одредби о упућивању радника на привремени рад у иностранство инспекција рада сарађује са другим државним органима, Централним регистром обавезног социјалног осигурања и другим организацијама у области обавезног социјалног осигурања, органима пореске контроле, као и са надлежним органима у иностранству, у складу са законом и међународним споразумима.

Радник који сматра да му је неко радно право угрожено или повређено може се обратити Инспекцији рада, у складу са овим законом. Право на обраћање Инспекцији рада има и радник којем је престао радни однос, односно други облик радног ангажовања, у року од 30 дана од дана престанка радног односа, осим у случајевима из чланова 353. и 354. овог закона када је рок 90 дана од дана сазнања за престанак радног односа или рада без правног основа.

Овлашћења инспектора рада

Члан 351.

У поступку инспекцијског надзора инспектор је овлашћен да:

1) врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију ради утврђивања релевантних чињеница;

2) утврђује идентитет лица и узима изјаве од послодавца, одговорних лица, радника и других лица која се затекну на раду код послодавца, укључујући и децу;

3) врши контролу да ли је извршена пријава на обавезно социјално осигурање, на основу података из Централног регистра обавезног социјалног осигурања;

4) прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје и друго;

5) налаже предузимање превентивних и других мера за које је овлашћен у складу са законом ради спречавања повреда закона, а посебно пружа информације и савете послодавцима и радницима у вези са најефикаснијим начинима поштовања законских одредби;

6) упозорава надлежне државне органе и институције на недостатке или злоупотребе које нису посебно обухваћене постојећим законским одредбама.

Сва своја овлашћења инспектор рада може вршити уз претходну најаву или ненајављено, у складу са законом.

Надлежности инспектора рада у начору над применом закона

Члан 352.

Приликом вршења надзора над применом закона, инспектор рада може издати налог послодавцу да изврши обавезе утврђене законом, или применити друга овлашћења у циљу отклањања последица утврђеног поступања послодавца које је супротно одредбама овог закона.

Инспектор рада може:

1) суспендовати примену одредбе уговора о раду за које радник тврди да је ништава, до коначне одлуке суда (члан 8. став 12.);

2) издати налог послодавцу да усвоји правилник о раду у року од 15 дана (члан 9. став 1.);

3) издати налог послодавцу за престанак примене правилника о раду који је престао да важи (члан 9. став 5.);

4) издати налог послодавцу за враћање на снагу колективног уговора, синдикалног споразума или споразума послодавца и радника, уколико је послодавац противно законским одредбама донео правилник о раду и једнострано укинуо неки од ових аката за време њиховог важења (члан 9. став 5.);

5) издати налог послодавцу за престанак примене или измену у року од три дана одредби правилника о раду, правилника о организацији и систематизацији радних места и других општих аката послодавца које нису у складу са прописима или општим актом код послодавца (члан 9. став 5., члан 10. став 4.);

6) издати налог послодавцу да у року од три дана учини доступним на огласној табли или на други начин колективне уговоре и друге опште акте којима се уређује било које питање у вези са правима, обавезама и одговорностима радника и послодавца, за све време њиховог важења (члан 11. став 3.);

7) утврдити да је изјава о отказу уговора о раду од стране радника дата у поступку запошљавања супротно одредбама овог закона и да самим тим не производи дејства (члан 13. став 5.);

8) издати налог послодавцу за периодичну проверу способности детета за обављање послова за које је засновало радни однос, уколико послодавац не поштује извршење ове обавезе у роковима утврђеним овим законом (члан 15. став 4.);

9) издати налог послодавцу да уговор о раду уреди и допуни у складу са овим законом (члан 21. став 2., члан 26. став 2. и члан 27. став 1.);

10) издати налог послодавцу да на основу уговора о раду закљученог у складу са овим законом поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање (члан 22. став 2.);

11) издати налог послодавцу да у року од три дана закључи са радником уговор о раду на неодређено време уколико је претходно закључио уговор о раду на одређено време у супротности са овим законом (члан 27. ставови 11. и 14.);

12) издати налог агенцији да у рок од три дана закључи уговор о раду са уступљеним радником на одређено време од 12 месеци (члан 37. став 3.);

13) издати налог агенцији и кориснику да закључе уговор о уступању радника на период од 12 месеци у складу са овим законом (члан 37. став 4.);

14) утврдити несагласност одредби уговора о раду или уговора о уступању којима се забрањује заснивање радног односа између корисника и радника након његовог привременог уступања од стране агенције (члан 42. став 1.);

15) издати налог кориснику за обезбеђивање истих услова рада уступљеног радника које има упоредни радник код корисника и примену општег акта на једнак начин, у складу са овим законом (члан 43. ставови 1. и 4.);

16) издати налог агенцији за враћање на рад уступљеног радника уколико агенција откаже уговор о раду који је закључила са уступљеним радником пре истека рока на који је закључен у случају превременог престанка уговора о уступању радника (члан 50. став 3.);

17) издати налог агенцији да исплати зараде у складу са законом у случају из става 16) овог члана (члан 50. став 5.);

18) издати налог кориснику да обавести синдикат о броју радника које је ангажовао преко агенције, као и о разлозима и планираном трајању њиховог ангажовања, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом (члан 53. став 6.);

19) утврдити несагласност општих и појединачних аката послодавца, општих аката код послодавца, у односу на право на ограничено радно време утврђено овим законом, суспендовати њихову примену и наложити њихово усаглашавање са законом и исплату накнаде, односно разлике у накнади раднику која је последица непоштовања одредби овог закона (чланови 63. – 70.);

20) издати налог послодавцу да води евиденције о радном времену и покаже евиденције раднику на његов захтев, у складу са овим законом (члан 65. ставови 6. – 10.);

21) утврдити несагласност општих и појединачних аката послодавца, општих аката код послодавца, споразума и других докумената закључених са радником, у односу на право на одmore и одсуства утврђено овим законом, суспендовати њихову примену и наложити њихово усаглашавање са законом и исплату накнаде, односно разлике у накнади и других примања раднику која је последица непоштовања одредби овог закона (чланови 72. – 82.);

22) утврдити несагласност општих и појединачних аката послодавца, општих аката код послодавца, споразума и других докумената закључених са радником, као и фактичке праксе послодавца, у односу на право на зараду утврђено овим законом, суспендовати њихову примену и наложити њихово усаглашавање са законом и исплату накнаде, односно разлике у накнади и других примања раднику која је последица непоштовања одредби овог закона (чланови 84. – 93.);

23) утврдити исплату зараде супротно одредбама овог закона и наложити будућу исплату у складу са законом (члан 84. став 8.);

24) издати налог послодавцу за исплату разлике у заради, накнади зараде и другим примањима која зависе од висине зараде или накнаде зараде за претходних 36 месеци у односу на дан утврђења несагласности из става 22) овог члана, у случају кршења права на једнаку зараду жена и мушкараца из овог закона (члан 86.);

25) утврдити увођење минималне или гарантоване зараде супротно одредбама овог закона и наложити послодавцу исплату разлике у заради, накнади зараде и другим примањима која зависе од висине зараде или накнаде зараде за претходних 36 месеци у односу на дан утврђења несагласности из става 22) овог члана (чланови 88. – 89.);

26) утврдити исплату накнаде зараде супротно одредбама овог закона и наложити послодавцу исплату разлике у заради, накнади зараде и другим примањима која зависи од висине зараде или накнаде зараде за претходних 36 месеци у односу на дан утврђења несагласности из става 22) овог члана (члан 90.);

27) утврдити неисплаћивање зараде, накнаде зараде или других примања и покренути прекршајни поступак за сваки појединачни случај кршења права на зараду, накнаду зараде и друга примања из овог закона (чланови 84. – 93.);

28) утврдити обуставу зараде од стране послодавца противно одредбама овог закона и наложити послодавцу престанак таквог поступања (члан 92.);

29) издати налог послодавцу да раднику омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, у складу са овим законом (члан 94.);

30) утврдити да је споразум о преношењу трошкова образовање, стручно оспособљавање и усавршавање на радника неважећи и наложити послодавцу повраћај средстава која му је радник по том основу већ исплатио (члан 94. став 3.);

31) издати налог послодавцу за престанак вршења радњи или мера којима се угрожава или ускраћује слобода синдикалног удруживања и деловања (члан 98.);

32) издати налог послодавцу да раднику који је члан синдиката, на име синдикалне чланарине, одбије износ од зараде на основу његове писане изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката, у складу са овим законом (члан 109. став 3.);

33) издати налог послодавцу да благовремено и потпуно обавештава синдикат о питањима од значаја за радноправни и социјално-економски положај радника, односно чланова синдиката, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом (члан 110.);

34) издати налог послодавцу да синдикату који има чланове код послодавца обезбеди техничко-просторне услове за обављање активности синдиката како у оквиру радног времена тако и ван њега, према својим техничко-просторним и финансијским могућностима, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом (члан 111.);

35) издати налог послодавцу да омогући синдикату вршење права на представљање свог деловања, у складу са овим законом (члан 112.);

36) издати налог послодавцу да представнику синдиката код послодавца омогући право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом (члан 114.);

37) издати налог послодавцу престанак вршења радњи или мера којима се спречава или омета оснивање радничког савета (члан 161. став 2.);

38) издати налог послодавцу да обезбеди материјално-техничке услове за рад радничког савета, у складу са овим законом (члан 161.);

39) издати налог послодавцу да предлог за покретање поступка оснивања првог радничког савета објави на свим огласним местима без одлагања (члан 165.);

40) издати налог послодавцу да осигура материјално-техничке услове и омогући несметано спровођење избора за раднички савет у складу са овим законом и посебним прописом (члан 178. став 1.);

41) издати налог послодавцу да дозволи, односно омогући благовремено објављивање одлука и обавештења изборног одбора на својим огласним местима, на захтев изборног одбора у складу са овим законом (члан 178. став 2.);

42) издати налог послодавцу да изврши обавезу обавештавања радничког савета, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом радничког савета и послодавца (члан 180.);

43) издати налог послодавцу да поштује поступак саодлучивања са радничким саветом, у складу са овим законом (члан 182.);

44) утврдити да су одлуке које су донете супротно процедури предвиђеној чланом 182. овог закона неважеће (члан 182.);

45) издати налог послодавцу да оснује орган који нацире управљање уз учешће представника радника, у складу са овим и посебним законом (члан 188.);

46) суспендовати све одлуке које се односе на остваривање било којег индивидуалног или колективног радног права утврђеног овим или другим законом, а које је донео орган који нацире управљање који је основан без представника радника (члан 188.);

47) издати налог за утврђивање минимума процеса рада уколико исти није одређен у року из овог закона (члан 203.);

48) утврдити да је одлука о одговорности радника за штету неважећа уколико је донета без спровођења поступка одређеног законом или је поступак спроведен супротно законским одредбама и наложити послодавцу да накнади сву штету коју је радник на тај начин претрпео (члан 231.);

49) издати налог послодавцу за враћање на рад радника који је удаљен са рада и исплату разлике у примљеној накнади и основној заради коју би примио, у случајевима одређеним овим законом (члан 239.);

50) издати налог послодавцу да радника упозна с ризицима по безбедност и здравље на радном месту на којем је запослен и да га оспособи за рад у складу са заштитним и превентивним мерама безбедности и здравља на раду које се примењују на његово радно место, место рада и радну средину (члан 240. став 3.);

51) издати налог послодавцу да прекине прековремени рад радника ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање (члан 241. став 1.);

52) издати налог послодавцу да радник са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, престане да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину (члан 241. став 2.);

53) издати налог послодавцу да општим актом одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати радници на радном месту са повећаним ризиком (члан 242. став 2.);

54) издати налог послодавцу да за радника који ради на радном месту са повећаним ризиком затражи утврђивање здравствене способности за рад на том радном месту од стране надлежног здравственог органа (члан 242. став 3.);

55) издати налог послодавцу да прекине радни однос са дететом млађим од 15 година, као и са дететом старијим од 15 година на обавезном школовању (члан 15. став 1.);

56) издати налог послодавцу да примени мере за заштиту безбедности и здравља радника млађег од 18 година живота на основу процене ризика (члан 243. став 2.);

57) издати налог послодавцу да обавести законског заступника детета о могућим ризицима на радном месту детета и о свим мерама које је предузео ради обезбеђивања безбедности и здравља детета (члан 243. став 4.);

58) издати налог послодавцу да обавести радника млађег од 18 година живота о могућим ризицима и о свим мерама које је предузео у правцу обезбеђивања његове безбедности и здравља (члан 243. став 5.);

59) издати налог послодавцу да премести радника млађег од 18 година живота са радног места са повећаним ризиком (члан 244. став 1.);

60) издати налог послодавцу да за радника између навршене 18 и 21 године живота који ради на радном месту из става 1. тачка 15) овог члана прибави налаз надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље (члан 244. став 2.);

61) издати налог послодавцу да прекине прековремени рад и прерасподелу радног времена радника који је млађи од 18 година живота (члан 246. став 1.);

62) издати налог послодавцу да прекине рад ноћу радника млађег од 18 година који се не одвија у складу са ограничењима у овом закону (члан 246. став 2.);

63) издати налог послодавцу да, о свом трошку, обезбеди процену здравља и способности радника млађег од 18 година живота, пре сваког упућивања на ноћни рад и у редовним размацима након тога (члан 246. став 3.);

64) издати налог послодавцу да у случају рада ноћу радника млађег од 18 година живота, у складу са овим законом, обезбеди да пунолетни радник напире његов рад (члан 246. став 4.);

65) издати налог послодавцу да премести радницу која је трудна, радницу која се недавно породила и радницу која доји дете са радног места на којем се обављају послови који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито послови који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама (члан 248. став 1.);

66) издати налог послодавцу да радници из става 1. тачка 65) овог члана обезбеди рад на другом одговарајућем радном месту са истом зарадом, а ако таквог радног места нема, или је премештај на друго радно место технички или објективно неизводљив, или се не може захтевати из доказано оправданог разлога, да је упути на плаћено одсуство у трајању које је неопходно да би се заштитили њена безбедност и здравље (члан 248. став 2.);

67) издати налог послодавцу да радници из става 1. тачка 65) овог члана која је упућена на плаћено одсуство обезбеди рад на истом радном месту након истека тог одсуства (члан 248. став 3.);

68) издати налог послодавцу да прекине прековремени и ноћни рад раднице која је трудна, раднице која се недавно породила и раднице која доји дете, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа (члан 249. став 1.);

69) издати налог послодавцу да радници из става 1. тачка 68) овог члана обезбеди премештај на радно место на ком се послови обављају дању или да је упути на плаћено одсуство уколико је такав премештај технички или објективно неизводљив, или се не може захтевати из доказано оправданог разлога (члан 249. став 2.);

70) издати налог послодавцу да радници одобри плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са тудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом (члан 249. став 3.);

71) издати налог послодавцу да од родитеља са дететом до три године живота прибави писану сагласност за прековремени рад, односно рад ноћу (члан 250. став 1.);

72) издати налог послодавцу да од самохраног родитеља који има дете до седам година живота или дете које има тежак инвалидитет прибави писану сагласност за прековремени рад, односно рад ноћу (члан 250. став 2.);

73) издати налог послодавцу да од раднице за време трудноће, раднице која се недавно породила, раднице која доји и радника са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености прибави писану сагласност за прераспделу радног времена (члан 251.);

74) издати налог послодавцу да радници, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно време раднице износи шест и више часова (члан 253. став 1.);

75) издати налог послодавцу да врати радника по истеку породилског одсуства, одсуства поводом рођења детета и одсуства са рада ради неге детета на његово радно место или на друго одговарајуће радно место, да на њима ради под једнако повољним условима и да ужива сва побољшања услова рада на која би имао право да је радио за време трајања одсуства (члан 254. став 12.);

76) издати налог послодавцу да радника који је провео краће од дванаест месеци у радном односу на одређено време пре почетка коришћења права на породилско одсуство, задржи у радном односу још најмање шест месеци након повратка са коришћења права на породилско одсуство, одсуство ради неге детета или одсуство ради посебне неге детета, у складу са овим законом, врати на рад и накнади му штету коју је узроковао кршењем своје законске обавезе (члан 254. став 13.);

77) издати налог послодавцу да одговори на захтев радника који се односи на право на посебне услове рада ради пружања неге детету, у складу са овим законом (члан 261. став 3.);

78) издати налог послодавцу да раднику – особи са инвалидитетом и раднику из члана 241. овог закона обезбеди радно место према радној способности, у складу са законом (члан 262. став 1.);

79) издати налог послодавцу да предузме одговарајуће мере за прилагођавање радног места раднику – особи са инвалидитетом, у складу са законом (члан 262. став 2.);

80) издати налог послодавцу да раднику из става 1. тачке 78) и 79) овог члана ангажује на другом радном месту у складу са преосталом радном способношћу радника, уколико је инвалидност наступила на раду или у вези са радом (члан 263. став 5.);

81) издати налог послодавцу претходнику да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама утврђеним општим актом код послодавца и уговорима о раду који се преносе (члан 279.);

82) издати налог послодавцу претходнику да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писаним путем обавести раднике чији се уговор о раду преноси (члан 280. став 1.);

83) издати налог послодавцу следбенику да примењује општи акт код послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, у складу са законом (члан 281. став 1.);

84) издати налог послодавцу претходнику и послодавцу следбенику да најмање 15 дана пре промене послодавца, обавесте синдикат и раднички савет код послодавца, у складу са законом (члан 283. став 1.);

85) испитати основ упућивања радника на привремени рад у иностранство, услове упућивања и основе за одбијање упућивања (чланови 284. – 286.);

86) испитати поштовање обавеза послодавца и обезбеђивања минимума законом прописаних услова рада раднику упућеном на привремени рад у иностранство (чланови 288. – 292.);

87) издати налог послодавцу да исплати раднику сва примања на која има право по закону, у случају престанка радног односа (члан 311.);

88) издати налог послодавцу да донесе програм решавања вишка радника, у складу са овим законом (члан 313.);

89) издати налог послодавцу да предлог програма решавања вишка радника достави синдикату, радничком савету и републичкој организацији надлежној за запошљавање, у складу са овим законом (члан 315. став 2.);

90) издати налог послодавцу да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и радничког савета на програм решавања вишка радника, и да их обавести о свом ставу, у складу са овим законом (члан 316. став 3.);

91) издати налог послодавцу да пре отказа уговора о раду раднику исплати отпремнину, у складу са овим законом (члан 318. став 1.);

92) издати налог послодавцу да у писаној форми са свим обавезним елементима, достави раднику решење којим одлучује о остваривању његових права, обавеза и одговорности (члан 327.);

93) издати налог послодавцу да изрекне мере раднику који се терети за насиље и узнемиравање, у ситуацији када раднику који сматра да је изложен насиљу и узнемиравању према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот или ако му прети опасност од настанка ненакнадиве штете (члан 332.);

94) остварити увид у евиденције које је послодавац дужан да води у складу са овим законом и издати налог послодавцу да отклони недостатке у вођењу евиденција (чланови 364. – 367.);

95) издати налог послодавцу да усклади начин прикупљања, чувања, коришћења и заштите личних података са одредбама овог и посебног закона (чланови 368. – 370.).

Инспектор рада ће предузети и друге мере у циљу законитог поступања послодавца, заштите права радника, утврђивања повреде одредби закона и отклањања последица предузетих незаконитих радњи којима су права радника по овом или посебном закону угрожена или повређена, односно којима је начињена штета раднику.

Посебна овлашћења инспектора рада Овлашћења у случају рада без правног основа

Члан 353

(1) Инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да са радником који је засновао радни однос у смислу члана 20. став 2. овог закона, закључи уговор о раду у писаном облику у року од три дана.

(2) Уколико послодавац не изврши налог инспектора рада из става 1. овог члана, или раскине радни однос са лицем, инспектор рада може даље поступати и изрећи мере послодавцу у складу са члановима 354. – 356. овог закона.

Овлашћења у случају отказа уговора о раду

Члан 354.

Ако инспектор рада нађе да је решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право радника, на захтев радника одложиће својим решењем извршење тог решења до окончања насталог спора.

Инспектор рада ће одбити захтев из става 1. овог члана ако нађе да право радника није очигледно повређено.

Очигледна повреда права радника из става 1. овог члана нарочито подразумева:

- 1) недоношење решења о отказу уговора о раду у писаној форми;
- 2) ненавођење отказног разлога у решењу о отказу уговора о раду;
- 3) недозвољени отказни разлог у решењу о отказу уговора о раду;
- 4) недостатак поткрепљеног образложења у решењу о отказу уговора о раду, са навођењем свих околности које представљају отказни разлог, описом спроведеног дисциплинског, односно отказног поступка и набрајањем доказних средстава помоћу којих су околности које представљају отказни разлог утврђене;
- 5) очигледно неслагање околности наведених у решењу о отказу уговора о раду са отказним разлогом или противречност наведених околности са другим чињеницама које инспектор рада утврди у току вршења нацора;
- 6) уколико решење о отказу уговора о раду није уручено раднику у складу са законом;
- 7) недоношење програма вишка радника иако су испуњени законом прописани услови;
- 8) непоштовање одредби о исплати отпремнине;
- 9) непоштовање одредби о отказном року;
- 10) кршење правила отказног поступка у случају вишка радника;
- 11) кршење других правила отказног поступка, независно од отказног разлога.

Радник може поднети захтев из ставова 1. и 2. овог члана у року од 15 дана од дана пријема решења о отказу уговора о раду.

Инспектор рада је дужан да донесе решење из ставова 1. и 2. овог члана у року од 15 дана од дана подношења захтева радника, ако су испуњени услови из става 1. и 2. овог члана.

Против решења инспектора рада може се изјавити жалба министру у року од осам дана од дана достављања решења.

Жалба на решење из става 1. овог члана не одлаже извршење решења.

Министар, односно лице које он овласти, дужно је да у року од 30 дана од дана пријема жалбе одлучи по жалби.

Против коначног решења из става 1. и 2. овог члана не може да се покрене управни спор.

Овлашћење за изрицање новчаних казни

Члан 355.

Инспектор рада може изрећи новчану казну послодавцу, у складу са законом којим је уређен инспекцијски надзор и другим законом, уколико:

1) послодавац није радника упознао с ризицима по безбедност и здравље на радном месту на којем је радник запослен и оспособио за рад у складу са заштитним и превентивним мерама безбедности и здравља на раду које се примењују на његово радно место, место рада и радну средину;

2) је код послодавца радник на прековременом раду ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;

3) код послодавца радник са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, обавља послове који би могли да изазову погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину;

4) послодавац није општим актом одредио посебне здравствене услове које морају испуњавати радници на радном месту са повећаним ризиком;

5) послодавац за радника који ради на радном месту са повећаним ризиком није затражио утврђивање здравствене способности за рад на том радном месту од стране надлежног здравственог органа;

6) је послодавац засновао радни однос са дететом млађим од 15 година, као и са дететом старијим од 15 година на обавезном школовању;

7) послодавац није обезбедио да су радни задаци и услови рада детета такви да се отклањају околности које би могле да угрозе његову безбедност, здравље, психофизички и социјални развој, образовање, учествовање у програмима професионалне оријентације и обуку одобрену од стране надлежног органа и способност да ужива корист од обуке коју је похађало;

8) послодавац није применио мере за заштиту безбедности и здравља радника млађег од 18 година живота на основу процене ризика;

9) послодавац није обезбедио спровођење процене ризика у случају из става 1. тачка 8) овог члана пре ступања радника на рад и у случају веће промене у условима рада;

10) послодавац није обавестио законског заступника детета о могућим ризицима на радном месту детета и о свим мерама које је предузео ради обезбеђивања безбедности и здравља детета;

11) послодавац није обавестио радника млађег од 18 година живота о могућим ризицима и о свим мерама које је предузео у правцу обезбеђивања његове безбедности и здравља;

12) код послодавца радник млађи од 18 година живота обавља послове на радном месту са повећаним ризиком;

13) послодавцу за радника између навршене 18 и 21 године живота који ради на радном месту из става 1 тачка 12) овог члана, у складу са овим законом, није прибавио налаз надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље;

14) код послодавца радник који је млађи од 18 година живота обавља прековремени рад или му је одређена прерасподела радног времена;

15) код послодавца радник млађи од 18 година обавља рад ноћу, супротно одредбама овог закона;

16) послодавац раднику млађем од 18 година живота није обезбедио процену његовог здравља и способности о свом трошку пре сваког упућивања на ноћни рад и у редовним размацима након тога;

17) послодавац у случају рада ноћу радника млађег од 18 година живота, у складу са овим законом, није обезбедио да пунолетни радник нацире његов рад;

18) послодавац није преместио радницу која је трудна, радницу која се недавно породила и радницу која доји дете са радног места на којем се обављају послови који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито послови који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама;

19) послодавац није радници из става 1. тачка 18) овог члана обезбедио рад на другом одговарајућем радном месту са истом зарадом, а ако таквог радног места нема, или је премештај на друго радно место технички или објективно неизводљив, или се не може захтевати из доказано оправданог разлога, није је упутио на плаћено одсуство у трајању које је неопходно да би се заштитили њена безбедност и здравље;

20) код послодавца радница која је трудна, радница која се недавно породила и раднице која доји дете обавља прековремени рад и рад ноћу током трудноће и у периоду непосредно након порођаја, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа;

21) послодавац радници из става 1. тачка 20) овог члана није обезбедио премештај на радно место на којем се послови обављају дању или је упутио на плаћено одсуство уколико је такав премештај технички или објективно неизводљив, или се не може захтевати из доказано оправданог разлога;

22) послодавац радници, која се вратила на рад пре истека годину дана од рођења детета, није обезбедио право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно време раднице износи шест и више часова;

23) послодавац није раднику – особи са инвалидитетом и раднику из члана 241. овог закона обезбедио радно место према радној способности, у складу са законом;

24) послодавац није предузео одговарајуће мере за прилагођавање радног места раднику – особи са инвалидитетом, у складу са законом;

25) послодавац није радника из става 1. тачке 23) и 24) овог члана ангажовао на другом радном месту у складу са преосталом радном способношћу радника, уколико је инвалидност наступила на раду или у вези са радом;

26) послодавац претходник није послодавца следбеника потпуно и истинито обавестио о правима и обавезама утврђеним општим актом код послодавца и уговорима о раду који се преносе;

27) послодавац претходник није о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писаним путем обавестио раднике чији се уговор о раду преноси;

28) послодавац следбеник није примењивао општи акт код послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, у складу са законом;

29) послодавац претходник и послодавац следбеник нису најмање 15 дана пре промене послодавца обавестили синдикат и раднички савет код послодавца, у складу са законом;

30) послодавац није донео програм решавања вишка радника, у складу са овим законом;

31) послодавац није пре отказа уговора о раду раднику исплатио отпремнину, у складу са овим законом.

(2) Новчана казна из става 1. овог члана изриче се решењем правном лицу и одговорном лицу у правном лицу, у висини максималног прописаног износа прекршајне казне.

(3) Против решења инспектора рада из става 2. овог члана може се изјавити жалба министру у року од осам дана од дана достављања решења.

(4) Жалба на решење из става 2. овог члана не одлаже извршење решења.

(5) Министар, односно лице које он овласти, дужно је да у року од 15 дана од дана пријема жалбе одлучи по жалби.

(6) Против коначног решења из става 5. овог члана не може да се покрене управни спор.

Овлашћења инспектора рада да наложи послодавцу да обустави процес рада

Члан 356.

Инспектор рада може наложити послодавцу обуставу процеса рада, уколико:

1) послодавац није радника упознао с ризицима по безбедност и здравље на радном месту на којем је радник запослен и оспособио га за рад у складу са заштитним и превентивним мерама безбедности и здравља на раду које се примењују на његово радно место, место рада и радну средину;

2) је послодавац засновао радни однос са дететом млађим од 15 година, као и са дететом старијим од 15 година на обавезном школовању;

3) радник млађи од 18 година живота обавља код послодавца послове на радном месту с повећаним ризиком;

4) постоји непосредна опасност по живот, здравље или безбедност радника узрокована насиљем и узнемиравањем;

5) постоји формална или неформална забрана регистравања или деловања синдиката, до окончања поступка регистрације или почетка деловања синдиката;

6) је уведена минимална или гарантована зарада супротно закону;

7) је послодавац у доцњи са исплатом зараде дуже од 30 дана, за више од 10% радника, до исплате свих заосталих потраживања радницима;

8) утврди кршење права на увећану зараду или плаћено одсуство, укључујући и одсуство услед привремене спречености за рад, које се систематски понавља у односу на већи број радника у периоду дужем од три месеца;

9) утврди да број уступљених радника који раде у различитим условима код корисника у односу на упоредног радника прелази 20% укупног броја уступљених радника, док се услови рада не уједначе

Инспектор рада о обуставу процеса рада из става 1. овог члана послодавцу налаже решењем.

Против решења инспектора рада може се изјавити жалба министру у року од осам дана од дана достављања решења.

Жалба на решење из става 2. овог члана не одлаже извршење решења.

Министар, односно лице које он овласти, дужно је да у року од 15 дана од дана пријема жалбе одлучи по жалби.

Против коначног решења из става 5. овог члана не може да се покрене управни спор.

У случајевима из става 1. тачке 1) – 5), 7) и 9) обустава рада се може изрећи у трајању до 60 дана или до отклањања незаконитости које је инспектор рада констатовао у решењу из става 2. овог члана.

Инспектор рада мора извршити ванредни инспекцијски надзор да би констатовао отклањање незаконитости из става 7. овог члана.

Овлашћења инспектора рада у случају штрајка

Члан 357.

У поступку вршења инспекцијског надзора инспектор је овлашћен да:

1) врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију ради утврђивања релевантних чињеница и околности;

2) узима изјаве од послодавца, одговорног лица, чланова штрајкачког одбора, представника синдиката, радника и других лица;

3) прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје и друго;

4) налаже превентивне и друге мере за које је надлежан у складу са законом ради спречавања повреде закона.

Послодавац, одговорно лице код послодавца, чланови штрајкачког одбора, представник синдиката и радник дужни су да инспектору омогуће вршење надзора, увид у документацију и несметан рад и да му обезбеде податке и документацију потребну за вршење инспекцијског надзора.

О извршеном инспекцијском надзору и предузетим радњама, инспектор сачињава записник који садржи утврђено чињенично стање, наложене радње и мере током надзора.

Записник се доставља послодавцу и штрајкачком одбору, на дан вршења инспекцијског надзора или у року од три дана од дана извршеног надзора.

Послодавац и штрајкачки одбор имају право да у писаном облику доставе примедбе на записник у року од три дана од дана пријема.

Ако инспектор утврди да је актом или радњом послодавца, штрајкачког одбора, односно синдиката или радника повређен закон, овлашћен је да:

1) укаже и упозори на незаконитост, односно несагласност општих и појединачних аката са овим законом, као и да предузме друге превентивне мере у складу са законом у циљу спречавања наступања штетних последица;

2) решењем наложи отклањање утврђених неправилности или недостатака и утврди рок за њихово извршење.

Инспектор је дужан да наложи отклањање утврђених неправилности или недостатака усменим решењем, кад оцени да се на тај начин отклања непосредна опасност по живот и здравље људи и имовину веће вредности и кад је то у општем интересу и да то констатује у записнику.

Ако инспектор донесе усмено решење у складу са ставом 7. овог члана, дужан је да донесе писано решење наредног радног дана по издавању усменог решења.

Послодавац и штрајкачки одбор дужни су да, по истеку рока одређеног за отклањање утврђене неправилности наложене решењем, обавесте инспектора о извршењу решења у року од 48 часова.

Инспектор подноси захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, односно члан штрајкачког одбора или учесник у штрајку, повредом закона или других прописа извршио прекршај.

Обавезе надзираних субјеката

Члан 358.

Послодавац, одговорно лице код послодавца и радници дужни су да инспектору омогуће вршење надзора, увид у документацију и несметан рад и да му обезбеде податке потребне за вршење инспекцијског надзора, у складу са законом.

Поступак у току и након извршеног надзора

Налог инспектора рада

Члан 359.

У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да изда налог послодавцу у виду решења (у даљем тексту: налог) да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, подзаконског акта, општег акта и уговора о раду.

Уколико овим законом није предвиђен рок за отклањање утврђене повреде закона, инспектор рада ће предвидети примерени рок имајући у виду хитност поступања, врсту повреде и време потребно да се она отклони.

Послодавац је дужан да, најкасније у року од три дана од дана истека рока за отклањање утврђене повреде, обавести инспекцију рада о извршењу налога.

Покретање прекршајног поступка

Члан 360.

Инспектор рада подноси захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, односно директор или друго овлашћено лице, или предузетник, повредом закона или других прописа којима се уређују радни односи и подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање, извршио прекршај.

Захтев за покретање прекршајног поступка из става 1. овог члана инспектор рада може поднети независно од остављеног рока послодавцу да исправи уочене неправилности.

Захтев за покретање прекршајног поступка из става 1. овог члана инспектор рада мора поднети уколико послодавац не отклони уочене неправилности у остављеном року, осим уколико постоје објективне околности које су утицале на непоступање послодавца према налогу инспектора рада.

У случају из става 3. овог члана, инспектор рада може оставити додатни рок послодавцу да поступи по налогу али не дужи од 15 дана.

Инспекторат за рад

Унутрашња и територијална организација Инспектората за рад

Члан 361.

Инспекторат за рад је орган управе у саставу министарства надлежног за послове рада.

Број инспектора рада мора бити довољан за ефикасно обављање послова инспектората за рад и одређује се уз уважавање:

1) значаја дужности које инспектори морају да обављају, а посебно: броја и величине послодаваца, природе делатности које послодавци обављају и броја радних места која су подвргнута инспекцији; броја и врсте радника запослених на таквим радним местима; и броја и сложености законских одредаба које се спроводе и надзиру;

2) материјалних средстава која су стављена на располагање инспекторима рада; и

3) услова под којима се инспекцијски надзори морају спровести да би били ефикасни.

Инспекторат за рад оснива канцеларије при управним окрузима, у складу са законом.

Положај инспектора рада

Члан 362.

Инспектори рада су државни службеници, у складу са законом.

Инспектор рада може бити лице са завршеним високим образовањем и најмање пет година радног искуства на пословима примене радноправних прописа.

Одговорност инспектора рада

Члан 362.

Одговорност инспектора рада утврђује се у складу са законом којим се регулише одговорност државних службеника.

XXVII. ЕВИДЕНЦИЈЕ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАШТИТА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА

Евиденције у области рада Врсте евиденција у области рада

Члан 364.

Послодавац је дужан да води евиденције у области рада.

Евиденције из става 1. овог члана подразумевају евиденцију о радницима, евиденцију о радном времену и евиденцију о зарадама.

Послодавац је дужан да инспектору рада на његов захтев достави податке из става 2. овог члана.

Евиденција о радницима

Члан 365.

Евиденција о радницима садржи најмање следеће податке:

- 1) име и презиме;
- 2) јединствени матични број грађана;
- 3) дан, месец и годину рођења;
- 4) држављанство;
- 5) општину, место и адресу пребивалишта;
- 6) одобрење за привремени боравак или за стално настањење у Републици Србији и дозволу за рад, ако је радник странац у обавези да је има;
- 7) датум заснивања радног односа;
- 8) назив радног места на којем радник обавља послове, као и назив радних места на којима је претходно обављао послове код послодавца;
- 9) трајање уговора о раду;
- 10) занимање, према класификацији занимања, које се захтева за радно место;
- 11) врсту, подручје и ниво квалификације који су услов за радно место као и испите и курсеве који су посебан услов за радно место (лиценце, сертификати и слично);
- 12) врсту, подручје и ниво квалификације које радник има;

13) број радних сати које радник ради на основу уговора о допунском раду, као и сагласност послодавца код којег радник ради са пуним радним временом у складу са чланом 35. ставом 2. овог закона или послодавца код којих радник ради са непуним радним временом у укупном трајању четрдесет сати недељно;

14) трајање рада у иностранству и држава и место рада, у случају привременог упућивања радника у иностранство од стране послодавца;

15) трајање привременог упућивања радника на рад код другог послодавца, назив и седиште послодавца код кога је радник упућен и место рада упућеног радника;

16) напомену уколико се ради о радном месту на којем се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем и начин обрачуна стажа;

17) место рада, а ако не постоји стално или главно место рада, напомену да се рад обавља на различитим местима;

18) уговорено недељно радно време (пуно, непуно, скраћено);

19) време мировања радног односа, неплаћеног одсуства, породилског одсуства или одсуства због неге детета или коришћење других права у складу с посебним законом;

20) дисциплинске мере или санкције предузете против радника;

21) датум престанка радног односа;

22) разлог престанка радног односа.

Поред података из став 1. овога члана, послодавац је дужан да води и друге податке о радницима од којих зависи остварење појединих права из радног односа или у вези са радним односом:

1) стаж осигурања до почетка рада код послодавца;

2) потврду о трудноћи, родитељству и дојењу детета;

3) статус самохраног родитеља, усвојитеља, старатеља или хранитеља;

4) професионално обољење, повреду на раду, и болести у вези са радом;

5) инвалидитет и умањење радне способности уз преосталу радну способност;

6) факторе ризика који утичу на смањење или губитак радне способности;

7) за раднике који раде са непуним радним временом податак о сваком другом послодавцу код кога радник ради са непуним радним временом.

Осим евиденције о радницима из става 1. овог члана, ако користи њихов рад, послодавац је дужан да води посебне евиденције о:

1) ученицима средњих школа који код послодавца остварују практичну наставу и професионалну праксу у складу са посебним законом;

2) студентима који обављају код послодавца студентску праксу у складу са посебним законом;

3) лицима која волонтирају код послодавца у складу са законом.

Евиденција о лицима из става 3. овог члана садржи најмање следеће податке:

1) име и презиме;

2) јединствени матични број грађана;

3) пол;

4) дан, месец и годину рођења;

5) општину, место и адресу пребивалишта;

6) назив уговора на основу којег лице из става 3. овога члана обавља рад код послодавца и доказ о испуњености услова за обављање тих послова;

7) место рада;

8) датум почетка рада;

9) датум престанка рада.

Послодавац евиденцију о радницима из става 1. овог члана води почевши од датума заснивања радног односа и ажурира је и води до престанка радног односа и чува је најмање десет година или до правноснажног окончања радног спора уколико је он покренут у наведеном периоду.

Евиденцију из става 1. овог члана послодавац је дужан да води и за раднике које му је уступила агенција за привремено запошљавање, ако је уговором о уступању радника преузео ту обвезу.

Изузетно од става 5. овог члана податке из става 1. тачка 21) послодавац води у складу са чланом 219. овог закона.

Послодавац евиденцију о лицима из става 3. овог члана води почевши од датума почетка обављања рада лица из става 3. овог члана закључно са датумом престанка ангажовања тих лица код послодавца и чува је најмање пет година.

Евиденција о радном времену

Члан 366.

Евиденција о радном времену садржи најмање следеће податке:

1) име и презиме радника;

2) датум у месецу;

3) почетак рада;

4) завршетак рада;

5) сати застоја или прекида у раду до којег је дошло кривицом послодавца или због других околности за које радник није одговоран;

6) укупно дневно радно време;

7) сати рада ноћу;

8) прековремени сати;

9) сменски рад;

- 10) сати рада на терену;
- 11) сати приправности;
- 12) сати дежурства;
- 13) број сати проведених на образовању, оспособљавању и стручном усавршавању;

14) време одсуства са рада, у оквиру којег морају да буду наведени: сати коришћења годишњег одмора; нерадни дани и дани празника утврђени посебним законом; сати привремене спречености за рад; сати плаћеног одсуства; сати неплаћеног одсуства; сати мировања; сати одсуства на захтев радника у току дневног распореда радног времена; сати неоправданог одсуства радника са рада; сати удаљења радника са рада; сати проведени у штрајку.

За раднике којима радно време није распоређено у једнаком трајању и једнаком распореду по данима, недељама и месецима, послодавац је дужан да поред података из става 1. овог члана води и податке о сатима коришћења дневног и недељног одмора.

Евиденцију из става 1. овога члана послодавац је дужан да води и за раднике које му је уступила агенција за привремено запошљавање.

Послодавац је дужан да евиденцију из става 1. овог члана води за обрачунски период који је утврђен за исплату зараде.

Евиденцију из става 1. овога члана послодавац је дужан да води уредно и ажурно и да је попуни најкасније седмог дана од завршетка обрачунског периода који је утврђен за исплату зараде.

Послодавац је дужан да евиденцију из става 1. овог члана чува најмање пет година, а у случају када послодавац има сазнања да је покренут радни спор у погледу остваривања права из радног односа или у вези са радним односом, при чему би за остваривање тих права могла бити релевантна евиденција о радном времену, дужан је да је чува до правоснажног окончања тог спора.

Евиденција о зарадама

Члан 367.

Евиденција о зарадама садржи најмање следеће податке:

- 1) име и презиме радника;
- 2) датум у месецу;
- 3) датум исплате зараде;
- 4) укупан износ зараде;
- 5) износ основне зараде;
- 6) износ дела зараде по основу радног учинка;
- 7) напомена о исплати гарантоване зараде и основ за исплату гарантоване зараде;
- 8) износ увећане зараде, и то:

- (1) за рад на дан празника који је нерадни дан;
- (2) за рад недељом;
- (3) за рад ноћу;
- (4) за рад у сменама;
- (5) за прековремени рад;
- (6) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада;
- (7) по основу доприноса радника пословном успеху послодавца;
- (8) за теренски рад.
- (9) одбитак од зараде и основ за одбитак зараде;
- (10) обустава дела зараде и основ за обуставу.

Поред података из става 1. овога члана, послодавац је дужан да води и друге податке од којих зависи остварење појединих права из радног односа или у вези са радним односом: трошкови за долазак и одлазак са рада, трошкови за време боравка на службеном путу, трошкови смештаја и исхране за рад и боравак на терену, трошкови за исхрану у току рада, солидарна помоћ, отпремнина, јубиларне награде, регрес за коришћење годишњег одмор и слично.

Евиденцију из става 1. овога члана послодавац је дужан да води уредно и ажурно и да је попуни најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Послодавац је дужан да евиденцију из става 1. овог члана чува најмање пет година, а у случају када послодавац има сазнања да је покренут радни спор у погледу остваривања права из радног односа или у вези са радним односом, при чему би за остваривање тих права могла бити релевантна евиденција о зарадама, дужан је да је чува до правоснажног окончања тог спора.

Начин прикупљања, чувања, коришћења и заштита личних података Начин прикупљања и чувања података

Члан 368.

Послодавац податке из чланова 365. – 367. овог закона уноси на основу јавних и других исправа, изјаве радника чији се подаци уносе у евиденцију и документације послодавца који води евиденцију.

За тачност података у евиденцији одговоран је послодавац који води евиденцију.

За тачност података датих изјавом одговорно је лице које је дало изјаву.

Сваку промену података из чланова 365. – 367. овог закона коју послодавац уноси на основу изјаве, личних докумената и исправа радник је дужан да пријави послодавцу одмах, а најкасније у року од осам дана од дана настанка промене.

Подаци о евиденцијама из чланова 365. – 367. овог закона могу се водити у писаном или у електронском облику и уз коришћење одговарајућих скраћеница, при чему је неопходно да се наведе јасно значење сваке скраћенице.

Радник има право увида у евиденције из чланова 365. – 367. овог закона.

Радник има право приговора на вођену евиденцију и може тражити да се нетачни подаци исправе или обришу.

Начин коришћења података

Члан 369.

Подаци садржани у евиденцијама у области рада користе се за остваривање права из радног односа или у вези са радним односом.

Подаци садржани у евиденцијама у области рада могу да се користе за спровођење статистичких истраживања, као и за потребе државних органа у вођењу економске и социјалне политике.

Подаци садржани у евиденцијама у области рада могу да се користе и за потребе истраживачких институција, привреде, као и појединаца за емпиријска и научна истраживања и сличне сврхе.

О начину давања података из ставова 2. и 3. овог члана одлучује послодавац који води евиденцију.

Заштита личних података

Члан 370.

Радник има право увида у документе који садрже његове личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података за чије прикупљање не постоје правни или стварни разлози, као и право на исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на радника не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради остваривања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Уколико је личне податке из става 2. овога члана потребно прикупљати, обрађивати, користити или достављати трећем лицу ради остваривања права и обавеза из радног односа, односно у вези с радом, послодавац мора унапред општим актом утврдити који подаци ће се у ту сврху прикупљати, обрађивати, користити или достављати трећим лицима.

Личне податке радника може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само послодавац или лице које послодавац овласти.

Нетачно евидентирани лични подаци морају се одмах исправити.

Лични подаци за чије чување више не постоје правни или стварни разлози морају се брисати или на други начин уклонити.

Послодавац који запошљава најмање двадесет радника, дужан је да именује лице за заштиту података о личности које има овлашћење да надгледа да ли се лични подаци прикупљају, обрађују, користе и достављају трећим лицима у складу са законом.

Послодавац, лице из става 7. овога члана или друго лице које у обављању својих послова има увид у личне податке радника, те податке мора да трајно чува као поверљиве.

Радник поседује и друга права која су везана за заштиту личних података, у складу са посебним законом.

XXVII. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 371.

Новчаном казном од _____ до _____ динара казниће се за прекршај удружење послодавца, послодавац са својством правног лица, агенција, корисник, или синдикат, уколико:

1) закључи уговор о раду који садржи неповољније услове рада од услова утврђених законом, општим актом код послодавца, синдикални споразумом и споразумом послодавца и радника (члан 8. став 9.);

2) не донесе правилник о раду иако постоје законски услови за то (члан 9. став 1.);

3) настави да примењује правилник о раду који је престао да важи (члан 9. став 5.);

4) једнострано престане да примењује колективни уговор, синдикални споразум или споразум послодавца и радника и донесе правилник о раду супротно законским одредбама (члан 9. став 5.);

5) утврди правилником о организацији и систематизацији радних места више од једног нивоа квалификација за рад на одређеним пословима (члан 10. став 4.);

6) пре ступања на рад не упозна радника са прописима којима се уређују радни односи (члан 11. став 2.);

7) није учинио доступним на огласној табли или на други начин колективне уговоре и друге опште акте којима се уређује било које питање у вези са правима, обавезама и одговорностима радника и послодавца, за све време њиховог важења (члан 11. став 3.);

8) омета радника да акте наведене у члану 11. став 3. овог закона, или делове тих аката, умножи или фотографише, односно начини дупликат на други начин који му одговара (члан 11. став 4.);

9) не огласи слободна радна места конкурсом, уколико конкурсе не садржи све податке утврђене овим законом или садржи дискриминаторне услове и услове који нису повезани са природом посла који се оглашава (члан 12. ставови 2. – 4.);

10) захтева од кандидата за посао вршење теста трудноће или достављање потврде о том тесту, супротно одредбама овог закона (члан 13. став 4.);

11) условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата (члан 13. став 5.);

12) не изврши иницијалну или периодичну проверу способности детета за обављање послова за које заснива, или је засновало радни однос (члан 15. став 4.);

13) након објављивања јавног конкурса за попуну одређеног радног места понуди кандидату другу врсту уговора о раду, у односу на ону која је наведена у конкурсу (члан 18. став 3.);

14) потпише са радником уговор о раду који не садржи све елементе предвиђене овим законом (члан 21. став 2. и члан 26. став 2.);

15) није поднео јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања радника на рад (члан 22. став 2.);

16) је закључио уговор о раду на одређено време супротно одредбама овог закона (члан 27. ставови 1.– 4., 7., 8., 12. и 13.);

17) не обавести благовремено раднике који су код њега запослени на одређено време о упражњеним радним местима за које се занима радни однос на неодређено време (члан 27. став 9.);

18) не одговори на захтев радника који код послодавца ради најмање шест месеци по основу уговора о раду на одређено време и коме је истекао период пробног рада, којим тражи закључивање уговора о раду на неодређено време (члан 27. став 10.);

19) агенција врши уступање радника без уговора о уступању са корисником (члан 37. став 1.);

20) агенција не достави кориснику уговор о раду уступљеног радника, најкасније на дан уступања радника (члан 37. став 2.);

21) корисник не чува копију уговора о раду радника у просторијама или месту где радник обавља рад (члан 37. став 2.);

22) агенција кориснику уступи радника са којим није закључила уговор о раду (члан 37. став 3.);

23) корисник ангажује уступљеног радника супротно одредбама овог закона (члан 38., члан 44. став 1.);

24) агенција и корисник закључе уговор о раду или уговор о уступању којима се забрањује заснивање радног односа између корисника и радника након његовог привременог уступања од стране агенције (члан 42. став 1.);

25) корисник закључи уговор о раду са лицем које је код њега обављало послове као уступљени радник, а које је на свој захтев раскинуло уговор о раду са агенцијом пре истека рока на који је уговор закључен у року од 60 дана од дана престанка радног односа лица са агенцијом, осим у случајевима предвиђеним овим законом (члан 42. став 3.);

26) корисник не обезбеди исте услове рада уступљеном раднику које код корисника има упоредни радник или не примењује општи акт на једнак начин, у складу са овим законом (члан 43. ставови 1. и 4.);

27) корисник коме је уступљен радник по истеку периода уступања са истим радником закључи уговор о раду на одређено време или истог радника ангажује уговором о уступању закљученим са другом агенцијом (члан 44. став 2.);

28) корисник на радном месту за које је био ангажован уступљени радник или радник са уговором о раду на одређено време ангажује другог уступљеног радника (члан 44. став 3.);

29) агенција не изврши обрачун и исплату зараде, накнаде и других примања уступљеном раднику, у складу са овим законом (члан 45.);

30) агенција не испуни дужности према уступљеном раднику у складу са овим законом (члан 46.);

31) агенција од радника кога уступа наплатити накнаду за његово уступање кориснику или накнаду у случају да уступљени радник заснује радни однос код корисника (члан 47.);

32) корисник не организује периодични здравствени преглед уступљених радника који раде на пословима за чије обављање је потребна посебна здравствена способност или не испуњава друге обавезе предвиђене овим законом (члан 48. ставови 4. и 6.);

33) агенција откаже уговор о раду који је закључила са уступљеним радником пре истека рока на који је закључен у случају превременог престанка уговора о уступању радника, или уговори накнаду за случај превременог престанка важења уговора о раду коју је нижа од основне зараде коју би радник остварио да је уговор о раду трајао до истека рока на који је закључен (члан 50. ставови 3. и 5.);

34) корисник не обавести синдикат о броју радника које је ангажовао преко агенције, као и о разлозима и планираном трајању њиховог ангажовања, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом (члан 53. став 6.);

35) не обавести или непотпуно обавести радника пре уступања на рад писаним путем о забрани вршења насиља и узнемиравања и правима, обавезама и одговорностима радника и послодавца у вези са забраном насиља и узнемиравања, у складу са овим законом (члан 62. став 3.);

36) прекрши одредбе о праву на ограничено радно време из овог закона (чланови 63. – 70.);

37) прекрши одредбе о праву на одмор у току дневног рада из овог закона (члан 72.);

38) прекрши одредбе о праву на дневни одмор из овог закона (члан 73.);

39) прекрши одредбе о праву на недељни одмор из овог закона (члан 74.);

40) прекрши одредбе о праву на годишњи одмор из овог закона (чланови 75. – 78.);

41) прекрши одредбе о праву на плаћено одсуство из овог закона (члан 80.);

42) прекрши одредбе о праву на неплаћено одсуство из овог закона (члан 81.);

43) прекрши одредбе о праву на мировање радног односа из овог закона (члан 82.);

44) прекрши одредбе о праву на зараду, накнаду зараде и друга примања из овог закона (чланови 84. – 93.);

45) раднику не омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада или не обезбеди

трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања из сопствених средстава и других извора, у складу са законом и општим актом (члан 94.);

46) прекрши одредбе о право на обавештавање и саветовање из овог закона (члан 95.);

47) предузима радње или мере којима се угрожава или ускраћује слобода синдикалног удруживања и деловања (члан 98.);

48) не прихвата да раднику који је члан синдиката, на име синдикалне чланарине, одбије износ од зараде на основу његове писане изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката, у складу са овим законом (члан 109. став 3.);

49) не обавештава синдикат благовремено и потпуно о питањима од значаја за радноправни и социјално-економски положај радника, односно чланова синдиката, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом (члан 110.);

50) послодавац не обезбеди синдикату техничко-просторне услове за обављање активности синдиката како у оквиру радног времена тако и ван њега, према својим техничко-просторним и финансијским могућностима, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом (члан 111.);

51) послодавац не омогући синдикату вршење права на представљање свог деловања, у складу са овим законом (члан 112.);

52) послодавац не омогући представнику синдиката код послодавца право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом (члан 114.);

53) послодавац или удружење послодавца не одговори на иницијативу синдиката у року од 15 дана од дана подношења иницијативе, у писаном облику (члан 132. став 1.);

54) синдикат не одговори на иницијативу послодавца, односно удружења послодавца у року од 15 дана од дана подношења иницијативе, у писаном облику (члан 132. став 2.);

55) спречава или омета оснивање радничког савета (члан 161. став 2.);

56) не обезбеди материјално-техничке услове за рад радничког савета, у складу са овим законом (члан 161.);

57) предлог за покретање поступка за избор првог радничког савета не објави на свим огласним местима, или га објави са закашњењем (члан 165.);

58) не осигура материјално-техничке услове и не омогући несметано спровођење избора за раднички савет у складу са овим законом и посебним прописом (члан 178. став 1.);

59) не дозволи, односно не омогући благовремено објављивање одлука и обавештења изборног одбора на својим огласним местима, на захтев изборног одбора у складу са овим законом (члан 178. став 2.);

60) не извршава обавезу обавештавања радничког савета у складу са овим законом, колективним уговором или синдикалним споразумом или споразумом радничког савета и послодавца (члан 180.);

61) не поштује поступак саодлучивања са радничким саветом приликом доношена одлука предвиђен овим законом (члан 182.);

62) оснује орган који нацире управљање без представника радника (члан 188.);

62a) одбије да учествује у поступку мирења пре отпочињања страјка, предвиђеног овим законом (члан 198.);

63) пропусти да утврди минимум процеса рада у складу са овим законом (члан 203.);

64) утврди одговорност за штету радника без спровођења законом уређеног поступка, или уз спровођење поступка супротно законским одредбама (члан 231.);

65) раднику привремено удаљеног са рада не исплати разлику у примљеној накнади и основној заради коју би примио, у случајевима предвиђеним овим законом (члан 239.);

66) не врати на рад радника привремено удаљеног са рада у случајевима предвиђеним овим законом (члан 239.);

67) пропусти да упозна радника с ризицима по безбедност и здравље на радном месту на којем је запослен и да га оспособи за рад у складу са заштитним и превентивним мерама безбедности и здравља на раду које се примењују на његово радно место, место рада и радну средину (члан 240. став 3.);

68) не прекине прековремени рад радника иако је упознат са налазом надлежног здравственог органа да би такав рад могао да погорша његово здравствено стање (члан 241. став 1.);

69) одбије да радника са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, упути на друго радно место тако да престане да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину (члан 241. став 2.);

70) пропусти да општим актом одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати радници на радном месту са повећаним ризиком (члан 242. став 2.);

71) не примени законске мере за заштиту запосленог детета (чланови 243. – 247.);

72) не поштује мере посебне заштите трудница и радника са породичним дужностима из овог закона /чланови 248. – 253.);

73) не врати радника по истеку породилског одсуства, одсуства поводом рођења детета и одсуства са рада ради неге детета на његово радно место или на друго одговарајуће радно место, или не обезбеди да на њима ради под једнако повољним условима и да ужива сва побољшања услова рада на која би имао право да је радио за време трајања одсуства (члан 254. став 12.);

74) не врати на рад радника који је провео краће од дванаест месеци у радном односу на одређено време пре почетка коришћења права на породилско одсуство, а којег је обавезан да задржи у радном односу још најмање шест месеци након повратка са коришћења права на породилско одсуство, одсуство ради неге детета или одсуство ради посебне неге детета, у складу са овим законом, и накнади му штету коју је узроковао кршењем своје законске обавезе (члан 254. став 13.);

75) не одговори на захтев радника који се односи на право на посебне услове рада ради пружања неге детету, у складу са овим законом (члан 261. став 3.);

76) не обезбеди раднику – особи са инвалидитетом и раднику из члана 241. овог закона радно место према радној способности, у складу са законом (члан 262. став 1.);

77) не предузме одговарајуће мере за прилагођавање радног места раднику – особи са инвалидитетом, у складу са законом (члан 262. став 2.);

78) радника из става 1. тачке 78) и 79) овог члана не ангажује на другом радном месту у складу са преосталом радном способношћу радника, уколико је инвалидност наступила на раду или у вези са радом (члан 263. став 5.);

79) послодавац претходник послодавца следбеника не обавести потпуно и истинито о правима и обавезама утврђеним општим актом код послодавца и уговорима о раду који се преносе (члан 279.);

80) послодавац претходник не обавести о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писаним путем раднике чији се уговор о раду преноси (члан 280. став 1.);

81) послодавац следбеник не примењује општи акт код послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, у складу са законом (члан 281. став 1.);

82) послодавац претходник и послодавац следбеник, најмање 15 дана пре промене послодавца, не обавесте о тој чињеници синдикат и раднички савет код послодавца, у складу са законом (члан 283. став 1.);

83) прекрши одредбе о основу упућивању радника на привремени рад у иностранство (члан 284.);

84) упути на привремени рад у иностранство радника млађег од 18 година живота (члан 285. став 2.);

85) упути на привремени рад у иностранство радника ради уступања (члан 285. став 3.);

86) прекрши одредбе о условима упућивања радника на привремени рад у иностранство, укључујући и основе за одбијање упућивања (члан 286.);

87) прекрши одредбе о обавезама послодавца приликом упућивања радника на привремени рад у иностранство (члан 288.);

88) не обезбеди раднику упућеном на привремени рад у иностранство минималне услове рада прописане овим законом (чланови 288. – 291.);

89) не изврши припрему радника за упућивање на привремени рад у иностранство (члан 292.);

90) исплати раднику сва примања на која има право по закону, у случају престанка радног односа (члан 311.);

91) не исплати раднику сва примања на која има право по закону, у случају престанка радног односа (члан 311.);

92) не донесе програм решавања вишка радника, у складу са овим законом (члан 313.);

93) предлог програма решавања вишка радника не достави синдикату, радничком савету и републичкој организацији надлежној за запошљавање, у складу са овим законом (члан 315. став 2.);

94) не размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и радничког савета о програму решавања вишка радника, и да их обавести о свом ставу, у складу са овим законом (члан 316. став 3.);

95) не исплати отпремнину пре отказа уговора о раду, у складу са овим законом (члан 318. став 1.);

96) не достави у писаној форми са свим обавезним елементима раднику решење којим одлучује о остваривању његових права, обавеза и одговорности (члан 327.);

97) због покретања поступка заштите достојанства радника, или учешћа у том поступку, стави радника у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада, покрене поступак за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности радника, откаже уговор о раду, односно донесе решење о престанку радног или другог уговорног односа по основу рада или прогласи радника вишком, у складу са овим законом (члан 330.);

98) не изрекне мере раднику који се терети за насиље и узнемиравање, у ситуацији када раднику који сматра да је изложен насиљу и узнемиравању према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот или ако му прети опасност од настанка ненакнадиве штете (члан 332.);

99) не води евиденције у складу са овим законом или их не води на начин прописан овим законом (чланови 364. – 367.);

100) не предочи евиденције које је дужан да води у складу са овим законом инспектору рада, на његов захтев (члан 364. став 3.);

101) не штити личне податке радника у складу са овим и посебним законом (чланови 368. – 370.).

Новчаном казном од _____ до _____ динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.

XXIX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Примена прописа

Члан 372.

Поступак за отказ уговора о раду који је започет, а није окончан до дана ступања на снагу овог закона, окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

Поступак за утврђивање вишка запослених који је започет, а није окончан до дана почетка примене овог закона, окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

Сва права која су радници стекли до дана почетка примене овог закона, наставиће да остварују према одредбама овог закона.

Сви општи акти код послодавца морају се ускладити са овим законом у року од 12 месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Сви подзаконски акти биће донети у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Измене из ставова 4. и 5. овог члана почеће да се примењују од дана почетка примене овог закона.

Престанак важења закона

Члан 373.

Даном почетка примене овог закона, престају да важе:

- 1) Закон о раду (Службени гласник РС, 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење);
- 2) Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима (Службени гласник РС, бр. 50/2018);
- 3) Закон о агенцијском запошљавању (Службени гласник РС, бр. 86/2019);
- 4) Закон о спречавању злостављања на раду (Службени гласник РС, бр. 36/2010);
- 5) Закон о социјално-економском савету (Службени гласник РС, бр. 125/2004);
- 6) Закон о штрајку (Службени лист СРЈ, бр. 29/96 и Службени гласник РС, бр. 101/2005 – др. закон и 103/2012 – одлука УС);
- 7) Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити (Службени гласник РС, бр. 91/2015 и 50/2018);
- 8) Закон о мирном решавању радних спорова (Службени гласник РС, бр. 125/2004, 104/2009 и 50/2018);
- 9) Закон о евиденцијама у области рада (Службени лист СРЈ, бр. 46/96 и Службени гласник РС, бр. 101/2005, 36/2009).

Даном почетка примене овог закона, престају да важе сви поџаконски акти донети на основу закона наведених у ставу 1. овог члана.

Ступање на снагу и примена закона

Члан 374.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“ а почиње да се примењује 12 по месеци по ступању на снагу.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

I. УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Уставни основ за доношење овог закона садржан је:

У члану 99. став 1. тачка 7) Устава Републике Србије прописано је да Народна скупштина Републике Србије доноси законе и друге опште акте из надлежности Републике Србије.

У члану 107. став 1. Устава Републике Србије прописује „Право предлагања закона, других прописа и општих аката имају сваки народни посланик, Влада, скупштина аутономне покрајине или најмање 30.000 бирача. Заштитник грађана и Народна банка Србије имају право предлагања закона из своје надлежности“.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА:

Свако лице, независно од врсте правног основа радног ангажовања, има следећа минимална индивидуална права:

- право на достојанствен рад, у складу са потврђеним међународним инструментима и овим законом;
- право на безбедан рад и заштиту здравља на раду, у складу са овим и посебним законом;
- заштиту од дискриминације, у складу са овим и посебним законом;
- заштиту од насиља и узнемиравања на раду, у складу са овим законом;
- право на посебну заштиту у случају узбуњивања, у складу са посебним законом;
- право да буде писаним путем обавештен о својим правима и обавезама који произлазе из радног односа, у складу са овим законом;
- право на ограничено радно време, у складу са овим законом;
- право на правичну зараду или другу врсту накнаде, у складу са овим и другим законом;
- право на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са овим законом;
- право на одсуство са рада због привремене спречености за рад, у складу са овим законом;
- право на образовање, стручно оспособљавање и усавршавање;
- право да буде благовремено обавештен и консултован о питањима која су за њега релевантна, у складу са овим законом.

Права из става 1. овог члана имају и лица која су ангажована за рад без правног основа

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ОСНОВНИХ РЕШЕЊА:

Члан 1. Ова материја регулисана је члановима 1. и 2. важећег ЗоР. Овде је извршен покушај њеног бољег презентовања и скраћивања важећих одредби о домашају закона, које су

прекомпликоване и у којима се одређена решења понављају. Суштина је да се ЗоР примењује на све раднике (појам који обухвата све оне који улажу рад, без обзира на правну природу регулисања њиховог положаја) без обзира на држављанство, као и без обзира на држављанство послодавца. Примењује се и на раднике који су упућени на рад у иностранство.

Члан 2. - Члан 3. Директивама ЕУ се у највећем броју случајева прописује обавеза држава чланица да пренесу њихове одредбе у домаћи правни поредак путем закона и подзаконских прописа који треба да садрже упућивање на њих. У том смислу, овим чланом се наводе све директиве ЕУ чије одредбе су пренете у домаће законодавство путем Закона о раду, и то оне које су ступиле на снагу закључно са крајем 2019. године. С друге стране, нису обухваћене следеће директиве, чије ће одредбе бити пренете посебним прописима, а које се односе на услове рада у друмском, поморском и железничком саобраћају и сектору рибарства:

- Директива Савета број 1999/63/ЕЗ од 21. јуна 1999. године о Споразуму о организацији радног времена помораца који су закључили Удружење бродовласника Европске заједнице (ЕЦСА) и Федерација синдиката радника у саобраћају (ФСТ);
- Директива број 1999/95/ЕЗ Европског парламента и Савета од 13. децембра 1999. године о примени одредаба које се односе на радно време помораца на бродовима који пристају у луке Заједнице;
- Директива Савета број 2000/79/ЕЗ од 27. новембра 2000. године о Европском споразуму о организацији радног времена мобилног особља у цивилном ваздухопловству, који су закључили Удружење европских ваздухопловних превозника (АЕА), Европска федерација радника у саобраћају (ЕТФ), Европско удружење особља пилотских кабина (ЕЦА), Удружење европских регионалних ваздухопловних превозника (ЕРА) и Међународно удружење ваздухопловних превозника (ИАЦА) (текст који се примењује на ЕЕП);
- Директива број 2002/15/ЕЗ Европског парламента и Савета од 11. марта 2002. године о организацији радног времена лица која обављају мобилне активности друмског превоза;
- Директива Савета број 2005/47/ЕЗ од 18. јула 2005. године о Споразуму између Заједнице европских железница (ЦЕР) и Европске федерације радника у саобраћају (ЕТФ) о одређеним аспектима услова рада мобилних радника ангажованих у интероперабилним прекограничним услугама у сектору железнице;
- Директива Савета број 2009/13/ЕЗ од 16. фебруара 2009. године о примени Споразума који су закључили Удружење бродовласника Европске заједнице (ЕЦСА) и Европска федерација радника у саобраћају (ЕТФ) о Конвенцији о раду помораца из 2006. године и измени Директиве број 1999/63/ЕЗ;
- Директива Савета број 2014/112/ЕУ од 19. децембра 2014. године о примени Европског споразума о утврђивању одређених видова организације радног времена у пловидби унутрашњим воденим путевима, закљученог између Европског савеза за пловидбу унутрашњим водама (ЕБУ), Европске организације скипера (ЕСО) и Европске федерације радника у саобраћају (ЕТФ);
- Директива (ЕУ) број 2015/1794 Европског парламента и Савета од 6. октобра 2015. године о измени директива број 2008/94/ЕЗ, 2009/38/ЕЗ и 2002/14/ЕЗ Европског парламента и Савета, као и директива Савета број 98/59/ЕЗ и 2001/23/ЕЗ у погледу помораца (текст који се примењује на ЕЕП);
- Директива Савета (ЕУ) број 2017/159 од 19. децембра 2016. године о примени Споразума о примени Конвенције Међународне организације рада о раду у сектору рибарства из 2007. године закљученог 21. маја 2012. године између Опште конфедерације пољопривредних задруга у Европској унији (Цогеса), Европске федерације радника у саобраћају (ЕТФ) и Асоцијације националних организација риболовних предузећа у Европској унији (Еуропџе);

- Директива Савета (ЕУ) број 2018/131 од 23. јануара 2018. године о примени Споразума који су закључили Удружење бродовласника Европске заједнице (ЕЦСА) и Европска федерација радника у саобраћају (ЕТФ) о измени Директиве број 2009/13/ЕЗ у складу са изменама из 2014. године Конвенције о раду поморца из 2006. године које је Међународна конференција рада одобрила 11. јуна 2014. године (текст који се примењује на ЕЕП).

У текст нису пренете одредбе Директиве број 2010/41/ЕУ Европског парламента и Савета од 7. јула 2010. године о спровођењу начела једнаког поступања према мушкарцима и женама који су samozапослени и стављању ван снаге Директиве Савета број 86/613/ЕЕЗ, будући да се модел закона не бави samozапосљавањем.

Члан 4. Важећи ЗоР у члану 5. дефинише само појмове запосленог и послодавца, синдиката и удружења послодаваца. То није довољно и у пракси је довело до различитих тумачења и схватања. Чак су и појмови који су дефинисани ЗоР, касније недоследно примењени (то је случај са појмом „запосленог“). Недостатак других дефиниција условио је да се поједини појмови разумеју вишеструко, што је нужно доводило до термилошке збрке. Важећи ЗоР неоправдано одустаје од појма радника и не садржи дефиницију радног односа. Ово је делимична последица увођења „међукаатегорије“ рада, такозваног рада ван радног односа који се и даље сматра радом у радноправном (а не у облигационоправном) режиму. Ова категорија, умногоме јединствена за српско радно право, у овом тексту не постоји и користи се термин „радник“. Дефинише се „однос подређености“ између радника и послодавца, као један од основних елемената радног односа. Ово је нарочито битно приликом остваривања надлежности инспектора рада да утврде да ли фактички положај неког лица на раду одговара правном основу његовог ангажовања.

Поново се уводи појам „радно место“.

У делу појмова који се користе у односу на колективна права, употребљене су далеко једноставније и директније дефиниције синдиката и удружења послодаваца, које се касније развијају кроз одговарајуће законске одредбе.

Дефинисано је и шта су то општи акти послодавца и направљена је јасна разлика између њих и колективних уговора, тако да је избегнута сада постојећа термилошка недоумица.

Члан 5. - Члан 6. Реч је о члану који је општег карактера а којим се покушава отклонити недоумица да ли су одређена права резервисана за поједине категорије радника. Основна индивидуална и колективна права припадају свим радницима без обзира на правни основ ангажовања и примењују се универзално на све раднике који потпадају под домен примене Закона о раду. Ово је истовремено и брана за умањивање основних права посебним режимима рада – у сваком случају ће постојати овај члан који не може бити дерогиран посебним режимом, јер се унапред односи на све режиме који ће евентуално убудуће бити креирани.

Члан 7. До сада ово питање није било регулисано Законом о раду. Одредбе служе да се јасно утврди хијерархијски однос Закона о раду са другим законима који регулишу исту материју, као и да се спречи даља фрагментација Закона о раду у циљу умањења његовог значаја. Такође, норма садржи и опште решење да се међународни инструменти морају потврдити посебним законима, што је у складу са Уставом Републике Србије и досадашњом праксом. Неће међутим бити могуће доносити друге посебне законе који ће вештачки стварати нове посебне режиме радног односа и рада, као што је то до сада био случај (сезонски радници, дуално образовање).

Члан 8. Одредбе из члана 8. садржане су у члановима 4. и 8. – 11. важећег ЗоР. У односу на важеће одредбе, прецизиран је термин општи акт, у складу са чланом 2. и прецизирана је примена најповољније одредбе по радника.

Члан 9. Одредбе из члана 9. садржане су у члану 3. важећег ЗоР. Упростило је формулисање када послодавац може да донесе овај општи акт, док су правила преговарања предмет регулисања посебне главе закона.

Члан 10. Одредбе из члана 10. садржане су у члану 24. важећег ЗоР. У односу на тај текст, нису извршене значајније измене осим што је део материје регулисан чланом 2. део чланом 9. а део чланом 10.

Члан 11. Додат је део који се односи на обавезу упознавања радника са свим актима који су релевантни за његов радноправни положај код послодавца, као и могућност да радник неометано дође у посед истих. На овај начин се покушава искоренити лоша пракса када послодавци не желе да дају увид у опште акте својим радницима, па чак и уговоре о раду које су радници потписали са послодавцем, или их ограничавају када је реч о копирању, фотографисању или било каквом умножавању тих аката.

Члан 12. - Члан 13. Материја у овом одељку није део важећег Закона о раду, осим одредби члана 13. које су садржане у члану 26. Закона о раду. Закон о раду не садржи друге одредбе о поступку заснивања радног односа. Оне су међутим неопходне како би се отклониле недоумице које су се појављивале у пракси, као и разјаснила поједина законска решења.

Члан 14 - Члан 17. Материја у овом одељку садржана је у члановима 24. – 25. и 27. – 29. важећег Закона о раду. Услови за заснивање радног односа подељени су као и до сада на општи, посебне и специјалне услове, који важе за малолетне раднике, особе са инвалидитетом и странце. У односу на актуелно решење, промењен је редослед чланова ради логичнијег и прегледнијег регулисања појединих питања. У делу који се односи на обавезу доношења Правилника о организацији и систематизацији послова, промењена је одредба да Правилник не мора да садржи број извршилаца. Будући да је број извршилаца кључно одредити како не би долазило до злоупотреба краткорочног ангажовања лица на пословима на којима постоји перманентна потреба за извршиоцима, чини се да је неопходно ограничити послодавца овом обавезом. У делу који се односи на лекарски преглед детета како би се утврдила способност за обављање послова на којима ће радити, новина је дужност послодавца да о свом трошку организује периодичне лекарске прегледе, како би се спречиле ситуације које се дешавају у пракси – да се не констатује на време да иницијални преглед није извршен темељно или није могао да предвиди све околности рада детета, услед чега долази до погоршања његовог здравственог стања.

Термин „врста, ниво и подручје квалификација“ усклађена је са Законом о националном оквиру квалификација Републике Србије (Службени гласник РС, бр. 27/2018).

Термин „дете“ усклађен је са конвенцијом Међународне организације рада 182 и Конвенцијом о правима детета, у којима се под дететом подразумевају особе млађе од 18 година.

Члан 18. - Члан 22. Материја у овом одељку садржана је у члановима 30. – 33. и 35. важећег Закона о раду. У односу на законско решење, додата је одредба да радник и послодавац споразумно уређују садржину уговора о раду. Иако се тако нешто подразумева, важно је нагласити ову чињеницу јер је у пракси општеприсутно да се уговори о раду нуде потенцијалним радницима као уговори по приступу, где они нису у могућности да измене нити један предвиђени услов рада. Овим решењем се подсећа да су обе стране власне да преговарају о садржини уговора о раду и договарају услове рада споразумно, док год остају у границама закона. Чланом 16. је ограничен простор за злоупотребе које су до сада забележене у пракси (нуђење других, по правилу лошијих, услова рада и других послова у односу на оригинално оглашене). У члану 19. додат је нови став како би се отклониле недоумице да ли уговор о раду који не садржи све податке које би требало, производи правно дејство.

Члан 23. - Члан 24. Материја у овом одељку садржана је у члану 34. Закона о раду и није измењена у односу на постојећи законски текст, осим што је додата одредба у последњем ставу којом се разрешава потенцијално спорно питање да ли је дан ступања на рад промењен у односу на првобитно утврђени текст уговора о раду.

Члан 25. У питању је нова одредба коју важећи Закон о раду не садржи, а којом се установљава обавеза послодавца да новог радника детаљно упозна са процесом рада и олакша му укључивање у исти. Уколико не испуни ову обавезу, радник неће одговорати за штету коју начини због тога што му нису биле познате све околности од значаја за обављање послова на којима је ангажован.

Члан 26. Ова материја је делимично регулисана чланом 31. важећег ЗоР. Овде је додатно извршен покушај јасног прецизирања режима рада на неодређено време као основног режима (став 1.).

Члан 27. Ова материја је делимично регулисана чланом 37. важећег ЗоР. Измене које су извршене су значајне. Најпре, задржана је идентична дефиниција потребе за радом на одређено време, будући да она одговара природи ангажовања на одређено време. Трајање уговора о раду на одређено време смањено је са 24 на 12 месеци, јер је бесмислено говорити о привременој потреби за нечијим ангажовањем која траје дуже од годину дана. Такође, изузеци су сведени на два случаја која су реално потребна и извесна код послодавца. Може се прихватити и решење према којем своје место у закону задржава и изузетак који се тиче ангажовања на одређено време старијих лица, као што је сада регулисано чланом 37. ставом 4. тачком 5) важећег Закона о раду. Убачене су дефиниције упоредног радника и забрана дискриминације радника на одређено време, као и обавеза информисања радника на одређено време о могућностима преласка на рад на неодређено време. Уведена је забрана преласка из режима рада на неодређено у рад на одређено време, што је данас чест облик незаконитог понашања послодавца. Општи режим рада на одређено време који је регулисан овим чланом усаглашен је са правним тековинама Европске уније али и са природом овог облика ангажовања, и јасно одражава привременост потребе за додатном радном снагом за чијим ће ангажовањем или престати потреба, или ће она постати трајна. Такође, уведена је и новина (став 9.) која би олакшала положај радника у пракси, у ситуацији када покрене радни спор поводом незаконитог уређивања радног односа на одређено време у околностима када за тако нешто не постоји законски разлог.

Члан 28. Ова материја је регулисана чланом 36. важећег ЗоР, који је накнадно унапређен.

Члан 29. Ова материја је регулисана члановима 47. и 109. важећег ЗоР, који су пренети уз измене у терминологији.

Члан 30. Ова материја је регулисана чланом 201. важећег ЗоР, чији ставови 1. и 2. су пренети у овај текст. Остали ставови нису пренети будући да нису компатибилни са режимом радног односа. Додати су ставови 3. и 4. како би се положај радника изједначио са положајем приправника.

Члан 31. Ова материја није регулисана важећим ЗоР, док се у пракси указала потреба да се регулише положај лица која нису могла да се подведу под приправнички радни однос, као ни под стручно оспособљавање и усавршавање. Приправнички статус подразумева да лице које је стекло одређени степен, односно врсту образовања (стручне спреме), по први пут заснива радни однос код послодавца за обављање послова који се односе на његово/њено занимање. Приправнички радни однос подразумева менторски рад и стицање, односно усавршавање стручних знања и вештина, али је суштински његов примарни циљ стицање стажа који је потребан за полагање стручног испита или за касније самостално обављање одређених послова (без полагања стручног испита). Приправник је запослено лице које има исти квалитет и обим права као и други радници (уз могући изузетак висине основне зараде). Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању се може закључити када постоји ситуација у којој нема

приправничког радног односа (прецизније, уопште не постоји радни однос), а лице мора да проведе одређено време на пословима како би обавило приправнички стаж или испунило услове за полагање стручног испита (оспособљавање лица), или када је потребно да стекне посебна знања и способности, односно обави специјализацију (усавршавање лица). Све ове ситуације морају бити у складу са посебним законима или другим прописима који предвиђају период стручног оспособљавања или усавршавања као обавезу. Приправнички радни однос уређен је на релативно ригидан начин, који онемогућава лицу које није стекло формално образовање, или јесте стекло одређени степен и врсту формалног образовања, али се не усавршава у тој врсти послова (Закон о раду употребљава израз „занимање“), да учествује у радним праксама ради оспособљавања за специфична радна знања и вештине (или специфичне послове). Када је реч о стручном оспособљавању и усавршавању, Закон о раду дефинише термине „оспособљавања“ и „усавршавања“ на начин који ограничава примену овог уговора у радним праксама, наводећи само полагање стручног испита, приправнички стаж или специјализацију у складу са посебним прописом. Нема дакле места за радну праксу у смислу стицања знања и вештина које нису нужно усмерене ка продубљивању и специјализацији формално стеченог образовања, односно које не воде формалном усавршавању степена обучености лица на пракси. Напротив, закон јасно одређује да се овај уговор може закључити само када је законом, односно посебним прописом одређен неки од претходно наведених услова за даљи самосталан рад у струци.

Поред наведених ситуација, послодавац има могућност (а понекад и обавезу) да константно усавршава знања и практичне вештине радника, кроз стручно оспособљавање и усавршавање. Овај институт радног права нема међутим много додира са радним праксама, јер су лица која се усавршавају у квалитативно другачијем положају код послодавца – реч је о образовању, или усавршавању радника који не стичу своја прва радна искуства, већ се они или уско специјализују за обављање неких специфичних послова (након што су испунили све предуслове у смислу општег прецизнања и испуњења формалних услова – на пример, специјализација медицинског особља, мастер студије у одређеној области), или се специјализују за обављање истих послова које су до тада обављали на другачији начин (на новој технологији, у новој подели послова, или измењеном процесу рада). Одлука о образовању (оспособљавању, усавршавању) је на послодавцу и зависи од потреба процеса рада, увођења новог начина и организације рада, или једноставно од процене послодавца да су квалитети одређеног радника такви да је целисходно улагати у његову дугорочну специјализацију.

Волонтирање, онако како је уређено Законом о волонтирању, нема никакве формалне додирне тачке са радном праксом и коришћење статуса волонтера под изговором радне праксе, односно стицања практичних радних искустава, може се јавити само као начин злоупотребе уговора о волонтирању. Члан 2. Став 1. Закона о волонтирању: „Волонтирање, у смислу овог закона, јесте организовано добровољно пружање услуге или обављање активности од општег интереса, за опште добро или за добро другог лица, без исплате новчане накнаде или потраживања друге имовинске користи, осим ако овим законом није другачије одређено.“ Волонтирање је дакле активност коју обавља неко лице које жели да учини нешто добро за своју заједницу, да подржи неку акцију или иницијативу, да помогне својим бесплатним радом општем добру, независно од послова које обавља (у радном односу или ван њега). Волонтирање није, нити може бити, део професионалне и радне каријере, стицања радног искуства или радне праксе. Отуда је цео смисао нормирања радних пракси у Закону о раду, а не у било којем другом закону.

Појам радне праксе дакле измиче свим наведеним моделима радног ангажовања. Тренутно не постоји правни основ (уговор о раду или уговор о радном ангажовању) којим би се уредио положај лица које жели да стекне или усаврши стручна знања и вештине учествовањем у процесу рада код послодавца у ограниченом временском периоду, а да при томе лице које обавља радну праксу није стекло одређено формално образовање (или јесте, али радна пракса није повезана са том чињеницом). Имајући у виду низ специфичних занимања која се јављају развојем друштва

и динамиком тржишта рада, технике и технологије, електронских комуникација, маркетинга и друштвених мрежа, као и у многим другим областима, постоји потреба на тржишту рада за радним профилима које (ригидни) систем формалног образовања не може на време да препозна – па су самим тим постојећи модели уговорног односа тих лица са послодавцем недовољни, или сасвим неупотребљиви. Све наведено довело је до потребе нормирања радних пракси на наведени начин, као врсте радног односа на одређено време

Члан 32. Ова материја је регулисана члановима 39-41. важећег ЗоР, који су пренети уз измене које се тичу формулисања остваривања права и пуном и сразмерном обиму, као и одбијања послодавчевог захтева за прелазак на алтернативни облик радног времена.

Члан 33. Ова материја је регулисана члановима 42. – 44. важећег ЗоР, који су пренети у потпуности. Додатне одредбе тичу са дефиниција рада на даљину и рада од куће (ставови 3. и 4.), мешовити режим комбинованог рада у просторијама и ван просторија послодавца (став 5.), појашњења и ограничења система назора над радом радника (став 8.) и одговорности послодавца за насталу штету у току рада (став 12.). На овај начин се покушало изаћи у сусрет послодавцима који су тражили разграничење два модела рада ван просторија послодавца, као и да се реше два питања (надзора и накнаде штете) око којих постоје спорна мишљења у пракси.

Члан 34. - Члан 35. Ова материја је регулисана чланом 202. важећег Закона о раду. У текст је пренет став 1. овог члана, док су остали изостављени, будући да су непотребни јер је допунски рад предвиђен као врста радног односа. Додат је став 2. који потврђује досадашње тумачење о томе да није потребна сагласност матичног послодавца за заснивање допунског радног односа, осим уколико је она предвиђена клаузулом забране конкуренције која се налази у уговору о раду који су закључили радник и матични послодавац. Уведено је ограничење допунског рада које је усклађено са решењем о максималном броју радних часова прековременог рада из члана 67. овог текста.

Члан 36 - Члан 56. У односу на важећи Закон о агенцијском запошљавању, извршене су значајне измене у тексту. Преузета су она решења која су довољно квалитетна и омогућавају функционалну примену закона и ефикасну заштиту права радника. У члану 38. уведена су ограничења у складу са тумачењем члана 4. Директиве 2008/104 која су подложна изменама у складу са дијалогом социјалних партнера (осим става 1. тачке 1) које је Директивом одређено као императивно).

Члан 57. - Члан 58. У односу на постојеће решење у Закону о раду које је садржано у члановима 18-23. пренете су, уз нужне термилошке измене, одредбе о општој забрани дискриминације и дефиниције појединих облика дискриминисања. Све остале одредбе, које су стварале недоумице и паралелизам система заштите права радника, изостављене су. Ово је јако значајно због чињенице да судије морају да схвате да се примена Закона о забрани дискриминације од њих очекује у свакој прилици када је реч о дискриминацији коју врши послодавац, што у досадашњој пракси није био случај (примењивао се само Закон о раду, односно постојала је селективна примена Закона о забрани дискриминације а да се није знало који закон има предност у примени, као ни какав је однос два закона – да ли је један искључује други). Додат је члан који се односи на забрану дискриминације представника радника и чланова синдиката, у складу са забележеном негативном праксом послодавца.

Члан 59 - Члан 70. Ова материја је тренутно регулисана члановима 50. до 63. Закона о раду. У односу на важећу регулативу, извршено је неколико измена. Остављена је могућност да се приправност уреди колективним уговором, што представља стимулацију послодавцу за колективно преговарање, у оквирима постављеним законом. Као нерадни дан у току радне недеље је одређена недеља, и то се не може променити одлуком послодавца. У складу са одредбама о увећаној заради, послодавац може тражити од радника да раде недељом али мора

платити вишеструко увећану дневницу. Одредба о евиденцији порековременог рада је појачана решењем о издавању дневних потврда о прековременом раду. Такође, решење о одређивању распореда радног времена је појачано одредбом да радник може да одбије рад ако послодавац прекрши ове одредбе, без последица по радноправни статус, као и да инспектор рада може да укине решења која су незаконита – видети одредбе о надлежностима инспектора рада. У односу на ноћни рад, убачена је одредба о бесплатним лекарским прегледима радника, у складу са Конвенцијом 171 МОП о ноћном раду и Директивом 2003/88/ЕЗ, као и одредба о премештању на исте послове у дневним сменама, у складу са истом Директивом.

Члан 71. - Члан 82. Материја је регулисана члановима 64. – 79. важећег ЗоР. У односу на постојећа решења, извршене су одређене измене.

- У делу који регулише право на одмор у току дневног рада, убачена је одредба да послодавац мора упознати раднике са распоредом коришћења овог одмора најмање пет дана раније, како би се избегле ситуације да послодавац фактички укида одмор у току дневног рада тако што радницима не саопштава када могу да га користе (постоје примери из судске праксе поводом овог проблема).
- У делу који регулише право на недељни одмор, одредба која регулише изузетак када радник не искористи право на недељни одмор је прецизирана, тако да буде јасно да у наредној радној недељи има право на два одмора од по 24 часа непрекидно.
- У делу који регулише право на плаћени годишњи одмор, извршено је више темељних измена. Враћена су претходна правила о начину стицања права на годишњи одмор, стицању права на пун годишњи одмор и начину коришћења сразмерног годишњег одмора. Укинута је накнада за неискоришћени годишњи одмор а враћено такозвано „преношење“ годишњег одмора са претходног послодавца на актуелног; Директива 2003/88/ЕЗ то дозвољава, као и Конвенција 132 МОП (која заправо даје предност преношењу годишњег одмора над плаћањем накнаде штете). Радник који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсуства са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи у периоду од шест месеци након истека одсуства, уместо до сада до 30. јуна наредне године, јер је то решење доводило до неправичних ситуација (родитељ је могао или није могао да користи годишњи одмор у зависности од дана почетка коришћења породилског одсуства).
- У делу који регулише право на плаћено одсуство, измењено је трајање плаћеног одсуства и регулисане су ситуације када се у току једне године стекне више разлога за коришћење плаћеног одсуства. Измењена је дискриминаторна одредба о томе ко чини породицу и када се може користити одсуство услед рођења детета. Такође, прецизирано је да – упркос појединим мишљењима унутар струке – право на плаћено одсуство наступа по сили закона, дакле аутоматски, уз обавезу радника да што пре приложи доказе о наступању околности за плаћено одсуство. Решење послодавца је деклараторне природе, и то је једини начин како се плаћено одсуство може користити и како је замишљено (замислите да радник чека да сахрани члана породице, или да оде на порођај детета, док добије решење о коришћењу одсуства).
- У делу који регулише право на мировање радног односа уз право брачног друга на мировање унето је и идентично право ванбрачног партнера, у складу са уставном одредбом о једнакости брачне и ванбрачне заједнице (члан 62. став 5. Устава Републике Србије).
- Додато је, аналогно ситуацији издржавања казне затвора или мере безбедности, да радни однос мирује у случају забране обављања одређених послова до шест месеци, уколико се радник не може преместити на друге послове, односно друго радно место.

Члан 83. Ова материја уређена је чланом 103. Закона о раду. Осим усклађивања терминологије и додавања става 1. којим је појашњено шта се подразумева под привременом спреченошћу за рад, нису извршене друге измене постојећег законског решења.

Члан 84 - Члан 93. Материја је обухваћена члановима 104. – 123. важећег Закона о раду. У односу на овај текст, извршене су следеће измене:

- прецизирано је да се принцип „једнака примања за једнаку вредност уложеног рада“ односи на сва примања радника;
- прецизирана је структура зараде и шта се сматра зарадом – ради поједностављења структуре и логичнијег регулисања, под зарадом у смислу Закона о раду се сматрају само класични елементи зараде; ово међутим нажалост не утиче на пореску дефиницију зараде;
- убачено је да се зарада исплаћује само преко банковног рачуна радника, дакле делегализована је исплата „на руке“;
- дефинисана је радна норма и одређено да радни учинак не може утицати на умањење основне зараде радника, што је до сада био случај код неких послодаваца (незаконито „дестимулисање“ радника);
- измењен је основ увећања зараде за ноћни рад (избачен израз „ако није вреднован у основној заради“ који је водио неплаћању ноћног рада) и уведени су нови основи – рад недељом, рад у сменама, допринос пословном успеху послодавца;
- уведено је разликовање гарантоване и минималне зараде;
- накнада зараде је везана за гарантовану зараду као корективни фактор доње границе;
- побољшана је заштита зараде и накнаде зараде;
- накнада трошкова и друга примања су груписане у један члан и одузет им је карактер зараде.

Промена начина утврђивања минималне зараде, као и њеног износа, последица је тренутно неодрживог стања када је реч о најнижим примањима радника, која нису довољна да задовоље ни најосновније потребесамог радника, а још мање његове породице. Минимална зарада је изражена као месечна будући да је регулисање минималне цене радног сата уобичајено у земљама са великим учешћем радника са непуним радним временом што код нас није случај (око 10% ради краће од пуног радног времена). Будући да се зарада исплаћује у једнаком месечном износу (за пуно радно време, независно од броја радних сати) мислимо да и овде то треба учинити. Минималну зараду смо поставили на републичком нивоу за све секторе делатности полазећи од принципа да сваки радник има једнако право на заштиту зараде чиме отклањамо неједнакости у зарадама између различитих сектора, а тиме и родну дискриминацију (највеће учешће радника са ниским зарадама је у сектору трговине 48%, мушкарци 43%, жене 52%) . У одређивању износа минималне зараде водили смо се принципом да зарада треба да омогући раднику и његовој породици задовољавање потреба због чега је износ везан за потрошњу домаћинства петог децила које се налази на средини скале за потрошњу. Такво домаћинство има 2,1 потрошачку јединицу (нпр. два одрасла и једно дете). Најниже зараде (и највећу потребу за заштитом) имају радници на нискоквалификованим пословима који имају и најнижи ниво образовања. Подаци из анкете о приходима и условима живота (СИЛЦ) потврђују значајно веће учешће радника са нижим образовањем у стопи ризика од сиромаштва запослених (30% у 2018, СИЛЦ) у односу на средње (или високо образовање) као и подаци из истраживања

о структури зарада (радници са ниским зарадама међу ниже образованима 47,11%, средње 27,02%, више 10,84% и високо 4,34%).

У законском тексту се међутим разликују минимална зарада и гарантована зарада. Док је минимална зарада заправо најнижа цена рада, најмањи износ који неки радник може да оствари по основу свог рада, гарантована зарада је заштитна мера код послодавца који није у стању да исплати уговорену зараду – гарантована зарада у том смислу мења оно што је у важећем ЗоР минимална зарада. Ова мера ограничена је на шест месеци, без могућности продужења – у шест месеци послодавац ће или отићи у стечај, или ће изаћи из финансијских проблема у којима се налази. Одлука о увођењу гарантоване зараде мора бити образложена, а гарантована зарада не може бити нижа од минималне зараде. Такође, нормирана је и добра судска пракса некадашњег Врховног суда Србије, који је заузео став да послодавац мора да исплати разлику између уговорене и исплаћене (гарантоване) зараде по укидању одлуке о исплати гарантоване зараде или њеном истеку након шест месеци. На овај начин се радници покушавају заштитити од послодавца који константно исплаћују минималне зараде (према садашњем законском решењу) иако за то не постоје економски, односно финансијски разлози – према новом решењу биће у томе временски ограничени а могу трпети и друге последице ако фингирају разлоге за увођење гарантоване зараде (видети део о надлежностима инспекције рада). Решење из члана 30. став 3. тачка 1) усклађено је са неким упоредним решењима: у Немачкој је првих месец и по 100%, после 70% на рачун осигурања, у Француској 90%, у Шведској 80%.

Члан 94. Материја је садржана у члану 49. важећег ЗоР и у односу на тај текст нису извршене измене.

Члан 95. Ова материја тренутно није уређена ЗоР. Члан представља прилагођени текст Директиве 2002/14/ЕЗ и успоставља право радника на обавештавање и саветовање. Директива уводи ово право код послодавца који имају више од 50 радника, или организациону јединицу са најмање 20 радника (у једној држави чланици). Предлог спушта овај цензус на 20 радника без обзира на то како су организовани. Начин реализације овог права може се ближе уредити општим актом код послодавца – што подразумева колективни уговор, правилник о раду, синдикални споразум и споразум послодавца и радника.

Члан 96. – Члан 126. У Закону о раду питања у вези са саветом запослених, синдикатом, удружењем послодавца и њиховом репрезентативношћу уређена су у глави XIX „Организација запослених и послодавца“ (од 205. до 239. члана). Осим подрегулисаности ове материје, што штети, пре свега, радницима и синдикатима, запажа се и неусклађеност појединих позитивноправних решења са најважнијим међународноправним изворима и праксом, у првом реду са Конвенцијом МОП-а број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права (у даљем тексту: Конвенцијом МОП-а бр. 87), Конвенцијом МОП-а бр.98 о правима радника на организовање и на колективне преговоре (у даљем тексту: Конвенцијом МОП-а бр.98), Конвенцијом МОП- а бр.135 о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу (у даљем тексту: Конвенцијом МОП-а бр. 135), Препоруком бр. 143 о радничким представницима и Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима, као и са праксом Комитета за слободу удруживања МОП-а. У наставку текста образложена су нова решења која се предлажу, као и решења која се битно разликују од правила предвиђених у постојећем законодавству.

У делу „Заједничке одредбе“ уређено је право на удруживање, добровољност удруживања и деловања, забрана угрожавања и ускраћивања права на удруживање и деловање, савези, општи акт, оснивање других правних лица, имовина, најважнија питања у вези са регистрацијом, стицање својства правног лица и престанак постојања.

Забрањено је угрожавање и ускраћивање права на удруживање и деловање, како радника тако и послодаваца, а наведене су и конкретне мере и радње које послодавац не сме предузимати у смислу наведене забране. Право оснивања синдиката и учлањивања у синдикат је у последњих 20 година често и на различите начине угрожавано и ускраћивано од стране послодаваца, а систем није пронашао одговарајући начин да се избори са том појавом. Пракса Инспекције рада и судска пракса је сиромашна и своди се само на ноторна кршења овог права, док бројни прикривени начини угрожавања и ускраћивања остају непрепознати и некажњени. Због тога је важно да се у закону прецизније одреди понашање послодавца које је недозвољено, што ће, верујемо, допринети сузбијању ове појаве. У ЗоР-у се само начелно гарантује слобода синдикалног организовања и деловања.

Предвиђена је обавеза синдиката и удружења послодаваца да имају статут и прописани су његови обавезни елементи (садржина). Статут је својеврсна лична карта синдиката, односно удружења послодаваца, због чега је важно да садржи одређене елементе. ЗоР не уређује ово питање.

Предвиђена је могућност да синдикати, односно удружења послодаваца оснивају друга правна лица, а ради остваривања циљева и задатака због којих су основани. ЗоР не уређује ово питање.

Уређена су најважнија питања у вези са имовином синдиката и удружења послодаваца, а нарочита пажња посвећена је ситуацијама које у пракси изазивају највеће проблеме. Већина решења уређена је у складу са Законом о удружењима. ЗоР не уређује ова питања.

Регулисана су најважнија питања у вези са регистрацијом синдиката и удружења послодаваца.

Предвиђена је обавезна регистрација синдиката и удружења послодаваца, али то не значи и аутоматско стицање статуса правног лица, како је важећим законским решењем предвиђено. Да ли ће синдикат, односно удружење послодаваца стећи статус правног лица зависи од тога шта је предвиђено општим актом вишег нивоа организовања коме припадају. Према решењу из ЗоР-а, сваки синдикат/удружење послодаваца се региструје и сваки стиче статус правног лица, а са тим и сва права и обавезе које такав статус носи. На овај начин се јавна власт непримерено уплиће у унутрашње организовање синдиката/удружења послодаваца, а то је довело и до уситњавања синдиката, као и до пропангадне приче да у Србији постоји преко 20.000 синдиката, што суштински не одговара истини.

Одређен је рок од 30 дана у коме министарство мора донети решење о упису у Регистар синдиката и удружења послодаваца. У ЗоР-у није одређен рок у коме министарство мора донети решење о упису или одбијању уписа синдиката у регистар, па процес регистрације траје дуго, најчешће неколико месеци (у неким случајевима и дуже), што производи различите проблеме у раду новооснованих синдиката, угрожава синдикално организовање и отежава или онемогућава синдикални рад.

Наведено је у којим случајевима синдикат/удружење послодаваца престаје да постоји, а утврђена је и обавеза да се у тим случајевима ови субјекти бришу из регистра. У важећем законодавству ово питање је само делимично и прилично конфузно решено, па се дешавало да неки синдикат постоји „на папиру“, тј. у регистру иако га у стварности нема већ годинама. Због тога постоји потреба да се ова материја уреди.

У делу „Синдикат“ уређено је оснивање синдиката, чланство у синдикату, право синдиката на обавештавање, просторно-технички услови за рад синдиката, право синдиката на представљање, представник синдиката код послодавца, право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције и права повереника синдиката. Право да оснују синдикат имају радници, без обзира на правни основ по ком раде, а право да буду чланови синдиката имају радници, али и сва друга лица стара 15 и више година (ученици, студенти, волонтери, незапослени, пензионери и др.).

Ово решење је у складу са међународним изворима који су део нашег правног система, а пре свега са Конвенцијом МОР-а бр. 87, Конвенцијом МОР-а бр.98 и Конвенцијом МОР-а бр. 135, као и Препоруком бр. 143 о радничким представницима. У постојећем ЗоР-у не прави се разлика између оснивача и чланова синдиката, али и једни и други могу бити само запослени, тј. лица у радном односу, док радно ангажована лица не могу бити чланови синдиката, а то право немају ни ученици, студенти, волонтери, незапослени, пензионери и тд. Решење из ЗоР-а је у супротности са наведеним конвенцијама МОР-а.

Синдикат могу основати најмање три физичка лица која имају статус радника. Дакле, оснивачи синдиката могу бити само радници, а не и друга лица која могу бити чланови синдиката, јер синдикат је, пре свега, облик организовања радника. Синдикат могу основати најмање три радника, што је, технички, сасвим довољно за оснивање, а истовремено обезбеђује дискрецију приликом оснивања, која је веома важна у фази кад је синдикат најосетљивији. По ЗоР-у, оснивачи, као и чланови синдиката могу бити само запослени, тј. лица у радном односу, при чему се не захтева да они буду пословно способни, а није прописан ни минимум у погледу броја оснивача.

Предвиђен је шири круг нивоа синдикалног организовања у односу на решење из ЗоР-а.

Осим код послодавца, синдикат се може основати и код више послодаваца који су повезана лица. Појам „повезана лица“ тумачи се у смислу Закона о привредним друштвима, али и других закона, зависно од врсте правног лица. Овде се најпре мисли на предузећа која су засебна правна лица, али која су међусобно повезана власништвом или капиталом (холдинг, група и сл.). У неким од тих предузећа постоји синдикат, у другим не постоји, у неким је потписан колективни уговор, у другим није, а услови рада се често веома разликују, иако се најчешће баве истом или сродном делатношћу. Идеја је да се у таквим ситуацијама створе законски предуслови за оснивање јединственог синдиката, који би уједињен могао да делује много ефикасније него што је то данас случај. У том смислу, предвиђена је и могућност закључивања колективног уговора за повезана лица. По ЗоР-у, синдикат код послодавца оснива се само за једно правно лице и није предвиђена могућност оснивања синдиката за повезана правна лица. Међутим, у пракси су у последњих неколико година настале тзв. јединствене синдикалне организације које ЗоР не познаје, а које се оснивају најчешће за повезана правна лица. То је најбољи доказ да је постојање овакве синдикалне форме неопходно.

Проширена је могућност оснивања синдиката и у територијалном смислу, па се синдикат може основати не само за јединицу локалне самоуправе, већ и за више јединица локалне самоуправе, као и за једну или више градских општина. Предвиђено је да се синдикат може основати за један или више сектора, области, грана или група делатности, односно занимања, што је, заправо, усклађивање са Уредбом о класификацији делатности (Службени гласник РС, бр. 54/2010).

Осим писаног, приступница може имати и електронски облик, што представља прилагођавање могућностима које пружају савремене технологије. У ЗоР-у оваква могућност не постоји.

Обавеза послодавца да одбија износ чланарине од радника и уплаћује је на рачун синдиката постоји само ако општим актом синдиката није другачије прописано, будући да се очекује да ће синдикати почети да примењују другачији начин наплате чланарине којим се више штити идентитет чланова синдиката (нпр. путем трајног налога). У ЗоР-у оваква могућност не постоји.

Право синдиката да буде обавештен од стране послодавца о питањима од значаја за радноправни и социјално- економски положај радника, односно чланова синдиката детаљно је уређено. Најпре је предвиђено да обавештавање мора бити благовремено и потпуно, потом су конкретизована питања о којима синдикат нарочито мора бити обавештен, а затим је прецизирано шта се тачно подразумева под обавештавањем. Осим тога, наведени су и конкретни рокови у вези са обавештавањем. Право на обавештавање гарантује се свим синдикатима, без

обзира на репрезентативност. Без благовременог и потпуног обавештавања синдиката о питањима од значаја за радноправни и социјално-економски положај радника синдикат не може ваљано да обавља своју функцију. У ЗоР-у се право синдиката на обавештавање спомиње на уопштен начин у две одредбе, које су у пракси ретко разрађиване, а још ређе примењиване.

Конкретизовани су техничко-просторни услови за рад које је послодавац нарочито дужан да обезбеди синдикату, наравно, у складу са техничко-просторним и финансијским могућностима послодавца. ЗоР предвиђа овакву обавезу послодавца, али само на уопштен начин. Због тога је релативно честа појава у пракси да синдикати који окупљају чланове код послодавца немају одговарајуће услове за рад, па синдикалне послове обављају код куће, где чувају и синдикалну документацију.

Гарантује се и разрађује право синдиката који немају чланове код послодавца да приступе у пословни простор послодавца ради представљања синдикалног удруживања и деловања. Синдикатима је веома тешко да уђу код послодавца код ког не постоји синдикат и представе радницима своје циљеве и активности. Послодавци чине све како би спречили оснивање синдиката, па синдикати морају да се довијају на различите начине и користе прикривене методе како би допрли до радника. Оваква пракса није прихватљива, јер синдикати нису и не треба да буду тајне организације. Свест послодавца би требало да се подигне на виши ниво, како би прихватили синдикате као социјалне партнере, а не као непријатеље. У том правцу иде наведено решење. У ЗоР-у ово питање није уређено.

Представник синдиката код послодавца је општи појам за лице које представља синдикат који има чланове код послодавца, без обзира да ли је основан за ниво послодавца или за неки други ниво. То може бити лице које ради код послодавца, али и оно које не ради код послодавца, под условом да га је синдикат одредио за свог представника. Представник синдиката код послодавца је заједнички назив за овлашћеног синдикалног представника, повереника синдиката и синдикалног представника. Овлашћени синдикални представник и синдикални представник морају радити код послодавца, док повереник синдиката не ради код послодавца.

„Главни“ представници синдиката код послодавца су овлашћени синдикални представник, који ради код послодавца или повереник синдиката, који не ради код послодавца. Испред једног синдиката код истог послодавца не могу постојати истовремено овлашћени синдикални представник и повереник синдиката, већ или један или други, што зависи од одлуке синдиката. Сваком овлашћеном синдикалном представнику и поверенику синдиката гарантују се одређена права која су неопходна за обављање синдикалне функције, али синдикат не може имати више од једног овлашћеног синдикалног представника, односно повереника синдиката на најмање 50 чланова синдиката.

Осим овлашћеног синдикалног представника, односно повереника синдиката, синдикат може код истог послодавца имати једног или више синдикалних представника. Синдикални представник је „помоћни“ представник синдиката код послодавца, који ради код послодавца, а може постојати уз овлашћеног синдикалног представника или уз повереника синдиката. Синдикат може код истог послодавца имати једног или више синдикалних представника, којима су гарантована одређена права која су неопходна за обављање синдикалне функције, с тим што се колективним уговором или синдикалним споразумом може ограничити број синдикалних представника који уживају та права.

Циљ наведених решења је да се уреди синдикално представљање код послодавца, али и да се подржи флексибилност у организовању синдиката. Па тако, синдикат који има чланове код одређеног послодавца може бити основан за ниво послодавца, али може бити основан и за неки други ниво, а да код одређеног послодавца само има чланове. Без обзира за који ниво је основан, синдикат може имати свог представника код послодавца, који може бити из реда радника

послодавца, али може бити и лице које не ради код тог послодавца. Синдикат одлучује које ће решење у сваком конкретном случају одабрати.

Представници синдиката се у ЗоР-у спомињу у неколико одредаба које уређују права синдикалних представника, и то под различитим називима. Говори се о представнику синдиката, лицу овлашћеном за заступање и представљање репрезентативног синдиката, члану органа синдиката, председнику подружнице, синдикалном представнику овлашћеном за колективно преговарање и тд., при чему ниједан од ових појмова није јасно одређен, па је примена закона неуједначена и збуњујућа.

Будући да повереник синдиката не ради код послодавца, њему се гарантују права која му обезбеђују услове за неометано остваривање активности синдиката и обављање синдикалне функције. Ту се мисли, пре свега, на право приступа у пословни простор послодавца, али и на сва друга права и обавезе који се признају представнику синдиката код послодавца, осим права и обавеза које представник синдиката код послодавца има из рада или у вези са радом код послодавца, као и она која се тичу преузимања надлежности радничког савета у законом прописаним случајевима. У ЗоР-у ово питање није уређено.

Решења из ЗоР-а нису у складу са међународним радноправним стандардима, којима се гарантује да синдикални представници који нису запослени у предузећу, али чији синдикат у њему има чланове имају право приступа том предузећу, а држави потписници се налаже да националним прописима уреди на који ће начин синдикални представници користити ово своје право. На општији начин, али слично предвиђају и други међународноправни извори (нпр. Конвенција МОП-а бр. 87).

Право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције признаје се, природно, само представнику синдиката код послодавца који ради код послодавца, дакле овлашћеном синдикалном представнику и синдикалном представнику, и то без обзира на репрезентативност синдиката.

Овлашћеном синдикалном представнику гарантује се одређени број плаћених часова рада месечно сразмерно броју чланова синдиката, док се синдикалном представнику гарантује најмање 50% плаћених часова рада у односу на број плаћених часова рада који је гарантован овлашћеном синдикалном представнику. Право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције гарантује се сваком овлашћеном синдикалном представнику, али то није случај са синдикалним представницима. Колективним уговором или синдикалним споразумом може се одредити број синдикалних представника који имају право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, а само ако колективним уговором/синдикалним споразумом то није одређено, право на плаћено одсуство имају сви синдикални представници код одређеног послодавца. Циљ оваквог решења је да се обезбеди законска заштита права на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, али да се истовремено послодавац мотивише да закључи колективни уговор или синдикални споразум.

У ЗоР-у се право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције гарантује само лицу овлашћеном за заступање и представљање репрезентативног синдиката код послодавца, док се председнику подружнице и члану органа синдиката гарантује 50% плаћених часова рада у односу на тај број. Остављена је могућност да се, мимо наведених случајева, колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката утврди право на плаћено одсуство представника синдиката. Из овог решења не може се јасно закључити којим синдикалним представницима се гарантује право на плаћено одсуство, како због коришћења збуњујућих и у пракси неутемељених назива за синдикалне представнике, тако и због тога што се својство репрезентативности не користи доследно као критеријум за признавање овог права.

У делу „Удружење послодаваца“ наведени су услови за оснивање удружења послодаваца, као и нивои за које се удружења могу основати. Удружење послодаваца може се основати за све нивое за које се може основати синдикат, осим, логично, за ниво послодавца.

У делу „Репрезентативност синдиката и удружења послодаваца“ предвиђени су услови за стицање репрезентативности, уређени су утврђивање и преиспитивање репрезентативности, а наведена су и права репрезентативног синдиката и удружења послодаваца.

Услови за стицање репрезентативности синдиката нису мењани у односу на постојеће законске услове, док су у погледу услова за стицање репрезентативности удружења послодаваца предвиђена два могућа решења. У опцији бр. 1, да би било репрезентативно, удружење послодаваца мора кумулативно испунити два услова – минималан проценат послодаваца који су чланови удружења (10%) и минималан проценат радника које запошљавају ти послодавци (10%). У опцији бр. 2 услови за репрезентативност удружења послодаваца постављени су алтернативно – или одређени проценат послодаваца који су чланови удружења (10%) или одређени проценат радника које запошљавају ти послодавци (10%). Наведена решења предвиђају блаже услове за стицање репрезентативности удружења послодаваца. У обе опције захтева се нижи проценат радника које запошљавају послодавци - чланови удружења у односу на важеће законско решење, а у опцији бр.2 стицање репрезентативности је још више олакшано, јер су услови постављени алтернативно, а не кумулативно, како је предвиђено у опцији бр. 1, као и у важећем законском решењу.

Услови које ЗоР поставља за оснивање, а нарочито за репрезентативност удружења послодаваца у Републици Србији су тешко оствариви. Атмосфера у друшту, па тако и у сфери пословања је таква да се пословни интереси послодаваца, укључујући и интересе који се тичу синдиката и радника, остварују утицајем на политику, тј на политичке лидере и странке или на друге сличне начине, па им удруживање и социјални дијалог нису потребни. Ово се нарочито односи на велике и моћне, домаће и стране послодавце, који користе финансијску и политичку моћ у креирању радноправног законодавства и праксе. У таквој ситуацији, синдикати или немају са ким да воде социјални дијалог или су приморани да преговарају са фактички нерепрезентативним удружењем послодаваца, па су и резултати таквих преговора или слаби или не постоје.

Значајна новина у овом делу је да репрезентативност синдиката на свим нивоима, осим на нивоу послодавца (изузетак су два случаја), као и репрезентативност удружења послодаваца утврђује Социјално-економски савет. До оваквог решења дошло се због вишегодишње нефункционалности важећег законског решења према ком репрезентативност утврђује министар на предлог Одбора за утврђивање репрезентативности, али и због потребе да се оживи Социјално-економски савет, који од оснивања до данас није успео да оправда сврху свог постојања. Проширивање надлежности Социјално-економског савета праћено је изменама правила о његовом саставу, као и правила по којима одлучује, о чему ће више речи бити у даљем тексту.

Репрезентативност синдиката код послодавца утврђује послодавац, осим у два случаја. Новина је да послодавац утврђује репрезентативност синдиката на основу извештаја комисије у чијем саставу су представници послодавца, синдиката чија репрезентативност се утврђује и другог заинтересованог синдиката. Ова врста комисије, која годинама уназад постоји у пракси, обезбеђује објективност у процесу утврђивања репрезентативности, због чега јесте део предложеног решења. Новина је и то да број чланова синдиката утврђује јавни бележник, који о томе издаје одговарајућу исправу. Оваквим решењем штити се идентитет чланова синдиката (под условом да се синдикална чланарина не наплаћује посредством послодавца), а иде му у прилог и мишљење Одбора за слободу удруживања МОП-а по коме није неопходно приказати списак синдикалних чланова како би се одредио број чланова, већ се број чланова може одредити

према синдикалној чланарини или на неки други начин. У случају прихватања овог решења морао би се изменити и допунити Закон о јавном бележништву.

Члан 127. - Члан 143. Питања у вези са колективним уговорима уређена су у Закону о раду, и то у глави XX, од 240. до 267. члана. Радно законодавство Републике Србије садржи формалноправне основе за колективно преговарање изакључење колективних уговора, али оно не уважава у довољној мери међународне радноправне стандарде и не делују подстицајно на социјалне партнере да приступе колективном преговарању и закључе колективни уговор. Законом о раду декларативно се даје предност колективном уговору наспрам правилника о раду, али се та декларативна предност не подржава и не разрађује кроз одредбе тог и других закона. У прилог оваквој оцени говори чињеница да у Србији већ 12 година не постоји Општи колективни уговор, као и да је тренутно на снази занемарљиво мали број посебних (гранских) колективних уговора, нарочито у приватном сектору (свега два), а слична ситуација је и на нивоу послодавца, где доминантно преовладавају правилници о раду. Због наведеног, неопходно је преуредити правно регулисање ове материје, у правцу интензивирања колективног преговарања и омогућавања закључивања већег броја колективних уговора на свим нивоима.

У наставку текста образложена су нова решења која се предлажу, као и решења која се битно разликују од правила предвиђених у постојећем законодавству.

У глави под називом „Колективни уговори“ уређени су предмет, облик и врсте колективних уговора, учесници у преговарању, поступак преговарања, решавање спорова у вези са колективним преговарањем и применом колективних уговора, трајање, продужење, измене и допуне и престанак важења колективног уговора, регистрација, објављивање и примена колективних уговора и проширено дејство колективних уговора.

Предвиђене врсте колективних уговора одговарају могућим нивоима оснивања синдиката. Посебно је уређен поступак преговарања.

Наведена су начела преговарања и формулисана су конкретне повреде обавезе преговарања у доброј вери, као најважнијег начела. Предвиђено је да страна која је водила преговоре без намере да закључи колективни уговор одговара за штету насталу вођењем преговора, а исту одговорност има и страна која је неосновано одустала од те намере.

Утврђене су обавезне тачке у процесу преговарања – иницијатива за почетак преговарања, одговор на иницијативу, први преговарачки састанак и програм колективног преговарања. Ово има за циљ да формализује преговоре и поспешује њихову динамику. Прописана је обавеза подносиоца да уз иницијативу поднесе и предлог колективног уговора, што представља својеврсну понуду за закључење колективног уговора. Прописани су рокови у којима друга страна мора одговорити на иницијативу, као и последице ако се ти рокови не испоштују. Важан тренутак у процесу преговарања је први преговарачки састанак, који се мора одржати у року од 30 дана од дана подношења иницијативе. Овим се жели избећи лоша пракса да послодавац формално прихвати иницијативу за преговоре, али се први састанак никад не одржи или се непрекидно пролонгира. Програм колективног преговарања је споразум учесника у колективном преговарању о техници преговарања, чији циљ је што ефикасније вођење и окончање преговарачког процеса. То је договор преговарача о саставу преговарачких тимова, контакт особама, полазној основи за преговоре, месту одржавања преговора, динамици преговарања, вођењу записника и другим питањима важним за преговоре. Важно је да се овај споразум закључи на првом преговарачком састанку, како би се од почетка утврдила јасна правила понашања која током преговора морају поштовати обе преговарачке стране.

Процедура колективног преговарања у ЗоР-у скоро уопште није уређена, нису прописана начела колективног преговарања (осим у члану 3. ставу 3. – наставак преговора у доброј волји), није регулисана техника преговарања и није предвиђена једнака одговорност учесника преговора за

(не)успех преговора (док је за неактивност синдиката током преговора предвиђена озбиљна санкција у виду права послодавца да радноправне односе уреди једностраним правним актом, тј. правилником о раду, за несавесно, неодговорно или неактивно поступање послодавца током преговора није предвиђена било каква санкција). Предвиђена је обавеза учесника у колективном преговарању, без обзира на делатност, да покушају да спор реше мирним путем ако се у року од 60 дана од дана започињања преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора. Учесници су обавезни да покушају да спор реше мирним путем, али коначан исход спора остаје у рукама учесника. Овакво решење исправља велику неправду коју намеће ЗоР и истовремено поспешује праксу мирног решавања колективних радних спорова, која је у Србији слабо развијена. По важећем законском решењу, ако преговарачи у року од 60 дана од започињања преговоране постигну споразум, послодавац може донети правилник о раду. То значи да послодавац може законито избегавати закључивање колективног уговора тако што ће фиктивно започети преговоре и фингирати их 60 дана, након чега је слободан да једнострано уреди права и обавезе из радног односа. При томе, уопште није важно ко је крив за неуспех колективних преговора. Осим тога, обавеза покретања поступка за мирно решавање спора у вези са закључењем колективног уговора тренутно се односи само на делатности од општег интереса.

Спор у вези са тумачењем појединих одредаба колективног уговора решава комисија за тумачење колективног уговора, која се образује колективним уговором, тј. образују је саме уговорне стране. Најлогичније решење је да одредбе колективног уговора тумаче управо они који су тај уговор закључили, чиме се, практично, обезбеђује аутентично тумачење колективног уговора. Ако комисија није образована, потписници су дужни да покушају да спор реше мирним путем, исто као у случају спора током преговарања. ЗоР не уређује ово питање.

Услови за проширивање дејства колективног уговора уређени су битно другачије у односу на важеће законско решење. Важна новина је да одлуку о проширеном дејству колективног уговора доноси Социјално-економски савет, а не, као сад, Влада Републике Србије. Осим тога, значајно је снижен проценат радника које морају запошљавати послодавци које обавезује колективни уговор чије се дејство проширује, а који је услов за проширивање дејства колективног уговора, и то са 50% на 20%. ЗоР предвиђа могућност проширивања дејства колективног уговора, али су услови толико строги да такву могућност остављају у сфери теорије. Најтеже остварив услов је да колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају више од 50% запослених у одређеној грани, групи, подгрупи или делатности. Већина послодавца, а нарочито они велики и моћни, нису чланови послодавачких удружења, а, по свему судећи, неће ни постати. Због тога је услов од 50% запослених за већину делатности практично неостварив. После шест година примене овог законског решења, у приватном сектору је само један колективни уговор добио проширено дејство (Колективни уговор за запослене у путној привреди), што недвосмислено говори о неуспешности постојећег решења.

Члан 144. - Члан 160. Социјално-економски савети (у даљем тексту: СЕС) уређени су Законом о социјално-економском савету (Службени гласник РС, бр. 125/2004) (у даљем тексту: Закон о СЕС-у). Предвиђено је постојање Социјално- економског савета на нивоу Републике, као и на нивоу аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе. Састав СЕС-а је трипартитан – чине га представници синдиката, послодавца и државе, и показало се да такав не може да одговори на изазове који постоје у Србији. Прописане надлежности су врло мале и без већег значаја, а нису ни довољно уређене, због чега је досадашња пракса СЕС-а конфузна и неуједначена. Начин одлучивања у СЕС-у представља посебан проблем јер се захтева једногласност, што је довело до потпуне блокаде у његовом раду. Због наведеног, СЕС постоји ради испуњења форме, али суштински не остварује улогу због које је основан. Зато је неопходно преуредити правила која уређују положај и улогу СЕС-а.

У наставку текста образложена су нова решења која се предлажу, као и решења која се битно разликују од правила предвиђених у постојећем законодавству.

У глави под називом „Социјално-економски савет“ уређено је оснивање, регистрација, састав, делокруг, начин рада, финансирање и друга питања значаја за рад Социјално-економског савета Републике Србије и Социјално-економских савета аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе (локални савети). Унете су битне измене у вези са саставом СЕС-а у односу на тренутно законско решење. Чланови СЕС-а су, као и по важећем решењу, представници репрезентативних синдиката, репрезентативних удружења послодаваца и Владе Републике Србије, у једнаком броју, али сад је предвиђено да представници Владе обавезно буду председник Владе и министар надлежан за послове рада, чиме се жели нагласити нова, далеко значајнија улога СЕС-а у правном систему друштва. У састав СЕС-а уводе се представници академске заједнице и организација цивилног друштва, које одређују представници социјалних партнера – чланова СЕС-а. У опцији бр.1, сваки од социјалних партнера именује и разрешава „своје“ представнике академске заједнице и организација цивилног друштва, при чему су сви чланови СЕС-а пуноправни чланови са правом гласа. У опцији бр.2, представнике академске заједнице и организација цивилног друштва заједно бирају и разрешавају представници социјалних партнера, при чему представници академске заједнице и организација цивилног друштва немају право гласа. Увођењем представника академске заједнице и организација цивилног друштва у састав СЕС-а обезбеђују се садржајније и квалитетније расправе и објективније одлуке СЕС-а, јер се омогућава лицима која нису директни представници социјалних партнера да износе и заступају стручна мишљења и ставове шире друштвене заједнице. Надлежност СЕС-а је прецизирана и проширена у односу на постојеће законско решење. СЕС заузима став о таксативно наведеним питањима, утврђује предлог минималне зараде, даје мишљење у односу на нацрте, односно предлоге закона, других прописа и општих аката од значаја за економски и радно-социјални положај радника и послодаваца, утврђује репрезентативност синдиката и удружења послодаваца и одлучује о проширеном дејству колективног уговора. Такође, СЕС води евиденцију штрајка. Без проширивања надлежности, СЕС не може имати улогу коју би по дефиницији требало да има нити може изградити ауторитет у друштву. По Закону о СЕС-у, надлежности СЕС-а су готово занемарљиве. Осим одлуке о висини минималне цене рада (коју СЕС ниједном није успео да утврди), све остале активности СЕС-а, као акти које доноси су правно необавезујуће природе и немају скоро никакав утицај у друштву.

Један од највећих изазова у нормирању рада СЕС-а јесте одређивање већине потребне за доношење одлука, која мора испунити два захтев правичности и објективности приликом одлучивања, а да се истовремено не блокира рад СЕС-а. По предложеном решењу, да би одлука СЕС-а била донета неопходно је да за њу гласаодређени број чланова СЕС-а (2/3 или више), уз услов да су међу члановима који су гласали за одлуку представници свих учесника Социјално-економског савета. Према Закону о СЕС-у, за сваку одлуку, мишљење или препоруку неопходна је сагласност свих чланова СЕС-а. Ово решење, практично, блокира рад СЕС-а. Предвиђено је формирање социјално-економских савета за аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе – локални савети. Надлежност локалних савета је садржински слична надлежности СЕС-а Републике, али се односи на питања од значаја за ниво јединице територијалне аутономије за коју је локални савет основан. Састав локалног савета уређен је по узору на састав СЕС-а републике, али је, природно, предвиђен мањи број чланова.

Члан 161. - Члан 186. Уређено је оснивање радничког савета, број и структура чланова, избори и мандат, надлежност, начин рада и услови за рад, као и однос радничког савета и синдиката.

Иако се у Закону о раду, кроз (свега две) одредбе које предвиђају могућност образовања Савета запослених, спомиње учешће запослених у управљању предузећем, наше радно законодавство

не садржи правни оквир за увођење и институционализовање информисања, консултовања и саодлучивања радника у предузећу, тј. за партиципацију радника. Закон о раду предвиђа могућност образовање савета запослених (код послодавца који имају више од 50 запослених), међутим, ова одредба прописује само правни основ за образовање савета, али не садржи правила која су неопходна да би се та правна могућност остварила. Па тако, нису уређени поступак, избори, састав, начин рада, значај и домаћај одлука, обим и облици сарадње са послодавцем, однос са синдикатима и друга питања од значаја за партиципацију радника. Због тога је одредба о савету запослених само прокламација, која нема ни правни ни стварни значај. Истовремено, консултовање и учествовање запослених у одлучивању веома је уско постављено, тј. ограничено на економска и социјална права запослених, чиме су, чини се, искључена питања која су у вези са пословањем предузећа, организацијом рада, увођењем нових технологија и сл., а која се не могу специфично одредити као економска и социјална права запослених. Овакво решење одудара од упоредноправне праксе развијених европских држава, које предвиђају много шира овлашћења радничких представничких тела у управљању предузећем, што представља брану агресивном корпорацијском управљању и обезбеђује успостављање равнотеже између рада и капитала.

Учешће радника у управљању предузећем представља међународни радноправни стандард који је гарантован најважнијим међународним изворима радног права, за чије остваривање би требало створити валјане услове у домаћем законодавству. Потребно је укључити синдикате приликом правног регулисања ове материје, како коначна правна решења не би угрозила улогу и положај синдиката и како би била усмерена на унапређење, а не на сузбијање социјалног дијалога.

Предвиђена је обавеза послодавца да финансира изборе за раднички савет, да обезбеди услове за рад радничког савета, стручно оспособљавање чланова за рад у радничком савету, као и стручно саветовање радничког савета кад је то потребно. Раднички савет нема статус правног лица и не може стицати имовину, па се као једино логично решење намеће оно по коме је послодавац дужан да сноси наведене трошкове. Овакво решење је најзаступљеније у упоредноправном законодавству.

Члан 187. Уведен је један од видова остваривања права радника на партиципацију – право на учествовање у скуповима радника, који подразумева обавезу радничког савета, односно синдиката, односно послодавца да периодично организује овакве скупове ради обавештавања радника о питањима од значаја за радноправни, односно материјално-социјални положај радника. Осим тога, раднички савет и синдикати обавештавају раднике и о раду радничког савета, односно синдиката. Ово је важно колективно право радника, зато што им гарантује редовно обавештавање о питањима од значаја за њихов положај, као и о раду организација које их представљају, и „приморава“ представнике радника или послодавца да изађе пред раднике и разговара са њима. Ово колективно право представља брану за коришћење радничких савета и синдиката за приватне интересе њихових представника и, бар двапут годишње, подсећа раднике да су сви заједно део једног истог система, те да је потребно заједничко ангажовање ради његовог одржавања или унапређења. У важећем законодавству не постоји ово колективно право.

Члан 188. Право радника да имају свој представника у нацорном органу послодавца је важно колективно право, које радницима омогућава да врше надзор над законитошћу рада послодавца, штитећи притом интересе радника, али и интересе послодавца. ЗоР не предвиђа ово колективно право радника, али Закон о јавним предузећима (Службени гласник РС, бр. 15/2016 и 88/2019) познаје представника запослених као члана надзорног одбора јавног предузећа.

Члан 189. - Члан 207. Закон о штрајку (у даљем тексту: ЗоШ) донет је 1996. године, у време постојања Савезне Републике Југославије. Неколико пута је најављивано доношење новог закона (последњи пут 2018. године), али до данас није усвојен нови закон нити је познато кад ће

се то догодити. Важећи Закон о штрајку садржи низ мањаковости и превазиђених решења, због чега је неопходно ову материју што пре уредити на начин који одговара међународним радноправним стандардима и тренутном стању ствари, али и очекиваним кретањима у овој области.

Право на штрајк гарантује се свим радницима ради заштите и унапређења њихових права, слобода и интереса на раду и у вези са радом. Из овога произилази да се право на штрајк признаје свим радницима, а не само запосленима, као што је прописано ЗоШ-ом, као и да се то право може користити ради заштите и унапређења свих права, слобода и интереса на раду и у вези са радом, у најширем могућем смислу. Према ЗоШ-у, запослени могу организовати штрајк ради заштите економских и професионалних интереса по основу рада, што, ипак, сужава могуће разлоге за организовање штрајка. Међународним радноправним стандардима се право на штрајк, заједно са другим колективним радним правима, експлицитно или имплицитно, признаје свим радницима без обзира по ком правном основу раде за послодавца, а штрајк може бити забрањен само радницима у одређеним делатностима (основне делатности).

Предвиђено је неколико могућих начина спровођења штрајка, о чему одлучује штрајкачки одбор – обуставом рада и остајањем учесника у штрајку на својим радним местима, обуставом рада и окупљањем учесника у штрајку на месту одређеном за одржавање штрајка и/или обуставом рада без остајања, односно окупљања учесника у штрајку. Ово су логични начини спровођења штрајка, који не излазе из оквира сврхе коју би штрајк требало да оствари. У ЗоШ-у је прописано само то да штрајк представља прекид рада, а нису уређени могући начини спровођења штрајка.

Место одржавања штрајка је, пре свега, пословни простор послодавца, али то може бити и друго место, што зависи од врсте штрајка, разлога за штрајк и захтева радника. Важно је напоменути да се на штрајк, без обзира на место одржавања, увек примењују одредбе овог закона, а не закона који уређује јавно окупљање грађана. ЗоШ одређује да, ако се штрајк испољава окупљањем запослених, место окупљања учесника у штрајку не може бити ван пословних - радних просторија, односно ван круга пословног простора запослених који ступају у штрајк. На овај начин се спречава да штрајк постане видљив за јавност и да штрајкачи добију ширу подршку за своје захтеве. Неопходно је имати у виду специфичности друштвено-политичког и социјално-економског амбијента у Србији, као и чињеницу да су разлози због којих радници штрајкују често директно или индиректно узроковани незаконитим или неправилним поступањем или пропуштањем државних органа и служби. Осим тога, у јавном сектору, осим непосредног послодавца постоји и оснивач (Република, аутономна покрајина, јединица локалне самоуправе), који у великој мери (пресудно) утиче на радноправни положај запослених, а чије седиште је изван пословног простора послодавца. Подвођење штрајка под категорију јавног окупљања грађана (предлог из последњег Нацрта Закона о штрајку из 2018. године) није прави начин да се уреди ово питање, зато што је штрајк специфична врста протеста са посебном природом и динамиком, који се тешко могу прилагодити захтевима организовања јавног окупљања. Комитет за слободу удруживања МОП-а заузео је став да временско ограничење права на демонстрације радника од стране закона није оправдано и да може учинити то право неоперативним у пракси, а Закон о јавном окупљању прописује управо таква ограничења. Осим тога, надлежни државни орган може одбити да да дозволу за јавно окупљање или га одобрити на месту или у време које не одговара интересима штрајкача, чиме се угрожава остваривање овог права.

Штрајк се може организовати на свим нивоима за које се може основати синдикат – код послодавца или организационог дела послодавца, код послодаваца који су повезана лица у складу са законом, у једном или више сектора, области, грана или група делатности, односно занимања, у једној или више јединица локалне самоуправе или у једној или више градских општина, у аутономној покрајини или на територији Републике Србије – генерални штрајк. У

ЗоШ-у није предвиђена могућност организовања штрајка код послодавца који су повезана лица, као ни у аутономној покрајини или јединици локалне самоуправе, за шта нема оправдања.

Предвиђена је могућност организовања штрајка солидарности на свим нивоима ради подршке радницима, односно синдикатима који су већ у штрајку у Републици Србији или у иностранству. ЗоШ не предвиђа могућност организовања штрајка солидарности.

Предвиђена је могућност организовања штрајка уколико неко право, слобода или интерес радника непосредно или посредно зависе од чињења или нечињења носилаца републичке, покрајинске, односно власти јединице локалне самоуправе. Наглашено је да се код оваквог штрајка примењују одредбе овог закона, а не закона о јавном окупљању грађана. Разлози за ову врсту штрајка су, као и код осталих врста, заштита и унапређење права, слобода и интереса радника на раду и у вези са радом, само што радници у овом случају препознају поступање носилаца јавне власти као доминантан узрок њихових радноправних проблема, због чега оваква организована акција радника не би требало да се третира као политички протест или нешто слично, већ искључиво као штрајк. На истој линији су и мишљења Одбора МОП-а за слободу удруживања, међу којима је и мишљење „да чисто политички штрајкови не спадају у опсег принципа слободе удруживања, али да би синдикати требало да могу да се ослоне на протестне штрајкове, посебно кад је циљ критиковање економске и социјалне политике владе“. Могло би се рећи да у Србији тренутно није забрањен штрајк који има политичке захтеве који су везани за остваривање економско-социјалних, односно професионалних циљева радника, нарочито кад је у питању генерални или грански штрајк (нпр. захтева се побољшање одредаба радноправног законодавства, оставка министра рада, доношење социјалног програма и др.), али потребно је да се таква врста штрајка „озакони“ и уреди.

Свака од наведених врста штрајка може бити организована и као штрајк упозорења, у трајању од најдуже једног сата у току једног или више радних дана.

Предвиђена је могућност спровођења спонтаног штрајка, али само код послодавца или у организационом делу послодавца или код више послодавца који су повезана лица у складу са законом, и само у два нарочито оправдана случаја – кашњење са исплатом зараде и озбиљна повреда прописа о безбедности и здрављу на раду. Овај штрајк се не организује, већ отпочиње спонтано, без претходног доношења одлуке и најављивања штрајка, а није дозвољен код послодавца код кога мора да се обезбеди минимум процеса рада. ЗоШ не предвиђа могућност одржавања спонтаног штрајка, али би то свакако требало учинити. Постоје законодавства у којима је дозвољено да се у штрајк ступи спонтано, без најаве (нпр. у Шведској је дозвољено спонтано окупљање радника које може прерасти у штрајк због кашњења у исплати зарада). Повреде основних радних права у Србији су честе (кашњења у исплати зараде, непоштовање правила о радном времену, незаконито продужење трајања прековременог рада, непоштовање правила о безбедности и здрављу на раду и сл.), а уобичајено је и да послодавци изненада, без претходне најаве и посебног објашњења, смање права радника, због чега би било правично и сврсисходно да се у домаће законодавство уведе институт спонтаног штрајка. Ову могућност радници би могли користити само у изузетним случајевима, кад послодавац повређује неко од основних радних права чије поштовање се мора што хитније обезбедити. Одлуку о ступању у штрајк може донети надлежни орган синдиката или најмање 15% радника код послодавца, односно на другом нивоу на ком се штрајк организује. ЗоШ-ом је прописано да одлуку о ступању у штрајк код послодавца доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених. Захтев да одлуку о ступању у штрајк доноси већина запослених угрожава остваривање права на штрајк запослених који нису чланови синдиката и, као такав, у супротности је са међународним радноправним стандардима. Овај проблем долази до изражаја нарочито у великим предузећима, у предузећима са сложеном и просторно разуђеном организацијом, као и у предузећима у којима постоји синдикат који окупља велики број

запослених. Граница од 15% радника је довољно ниска да обезбеди радницима који нису синдикално организовани остваривање права на штрајк, али и довољно висока да потврди оправданост предузимања ове колективне акције.

Изричито је наведено да су чланови штрајкачког одбора заштићени од отказа и стављања у неповољан положај једнако као остали представници радника. Ово је веома важно, с обзиром на тежину њиховог положаја и одговорност коју преузимају кад се одреде да организују штрајк и представљају штрајкаче. Чланови штрајкачког одбора својим именом и презименом иступају пред послодавца у веома деликатној ситуацији – штрајку, због чега су угроженији од других радника и највише изложени ризику од шиканирања и отказа. Због тога они морају бити издвојени и посебно заштићени у односу на друге раднике. Закон о раду предвиђа апстрактну правну заштиту за све запослене, али не прописује конкретну и ефикасну заштиту за оне којима је заштита најпотребнија – за овлашћене представнике радника, а међу њима и за представнике радника у штрајку. Решење из ЗоР-а није у складу са међународним радноправним стандардима, који инсистирају на конкретној и ефикасној заштити за представнике синдиката/радника. На ефикасној заштити представника радника код послодавца инсистира Конвенција МОП-а бр.135 о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу, као и Препорука бр.143 која иде уз ту конвенцију, које захтевају да се националним законодавством уреди конкретна, посебна заштита за радничке представнике.

Предвиђени су краћи рокови за најаву штрајка, тј. за достављање одлуке о ступању у штрајк. Одлука о ступању у штрајк доставља се послодавцу, односно удружењу послодавца најкасније три радна дана пре дана одређеног за почетак штрајка, док се одлука о ступању у генерални штрајк и одлука о ступању у штрајк у делатностима у којима је право на штрајк ограничено обавезом обезбеђивања минимума процеса рада доставља у року од пет радних дана. Одлука о ступању у штрајк упозорења доставља се у року од 24 сата пре дана одређеног за почетак штрајка. Одлука о ступању у штрајк не доноси се лако, али се релативно лако одустаје од ње. Уместо да преговарају са штрајкачима о начину превазилажења проблема који су довели до одлуке о ступању у штрајк, послодавци период од најаве до почетка штрајка користе за „убеђивање“ штрајкача да одустану од штрајка. Покушаји утицања на штрајкаче су различити, од обећавања привилегија онима који одустану од штрајка, преко „пријателјског саветовања“ да то што раде није паметно, па до отворених претњи и притисака (претња отказом, деградацијом, новчаним кажњавањем, ускраћивања помоћи и др.). Због тога је потребно скраћивање рокова за најаву штрајка на меру којом се обезбеђује довољно времена за припрему обе стране за штрајк и за преговоре између штрајкача и послодавца, али која не сузбија динамику припрема за штрајк и отпочињања штрајка. Рокови за најаву штрајка прописани ЗоШ-ом уклапају се у међународне радноправне стандарде, али су предугачки за услове у Србији, па отежавају, а понекад и онемогућавају остваривање права на штрајк.

Ако су организатор штрајка радници, уз одлуку о ступању у штрајк прилаже се и потврда јавног бележника о броју радника који су подржали одлуку о ступању у штрајк. Циљ је да се утврђивање броја радника који подржавају штрајк повери неутралном субјекту – Јавном бележнику, који би морао да утврди и саопшти број радника који подржавају штрајк, али би био обавезан да чува као тајну податке о њиховом идентитету. ЗоШ-ом није уређено на који начин запослени гласају за ступање у штрајк кад су радници организатори штрајка. У пракси се обично направи списак имена запослених који подржавају штрајк и сваки запослени поред свог имена ставља својеручни потпис. Списак се доставља послодавцу, како би он проверио да ли је одлука о штрајку донета гласовима већине запослених. На тај начин послодавац сазнаје ко од запослених подржава штрајк, што може искористити против штрајкача и штрајка.

Предвиђена је могућност образовања штрајкачке страже чији задатак је обавештавање радника и јавности о разлозима штрајка и захтевима учесника у штрајку. Штрајкачку стражу чини један

број учесника у штрајку, који се налазе на месту или у близини места одржавања штрајка (нпр. на улазу у фабрику), који мирно и аргументовано објашњавају разлоге штрајка и неагресивно убеђују раднике који нису ступили у штрајк да је потребно да се укључе у ову колективну акцију. Циљ је да се постигне већа солидарност међу радницима, потпуна и правовремена информисаност о штрајку, као и да се штрајк учини видљивијим за јавност, јер штрајкачке страже често истичу транспаренте и друга обележја у вези са штрајком. ЗоШ не забрањује организовање штрајкачке страже, али је не регулише, што изазива недоумице у пракси.

Измењен је круг делатности у којима се не може организовати штрајк и наглашено је да се другим прописом (осим овим законом) не могу предвидети друге делатности у којима је штрајк забрањен. Штрајк није дозвољен професионалним припадницима Војске Србије, припадницима Безбедносно-информативне агенције и припадницима специјалне и посебних јединица полиције. Према важећим прописима, у Републици Србији није дозвољен штрајк професионалним припадницима Војске Србије, у здравственим установама које пружају хитну медицинску помоћ и припадницима Безбедносно-информативне агенције, док припадници полиције имају право на штрајк у складу са ограничењима предвиђеним у Закону о полицији.

Предвиђено је да се штрајк може ограничити само у делатностима у којима прекид рада или обим трајања прекида рада може угрозити живот, личну безбедност или здравље становништва или дела становништва, таксативно су наведене такве делатности и наглашено је да се другим прописом не могу предвидети друге делатности у којима је ограничено право на штрајк. Осим тога, наглашено је да се право на штрајк не може ограничити на појединим радним местима у оквиру делатности у којој је иначе ограничено право на штрајк, ако на тим радним местима прекид рада или обим трајања прекида рада не може угрозити живот, личну безбедност или здравље становништва или дела становништва. ЗоШ-ом су одређене делатности за које важи посебан правни режим штрајка – минимум процеса рада и рана најава штрајка. Круг тих делатности утврђен је врло широко, па је право на штрајк ограничено и у делатностима које нису од виталног значаја за живот, здравље и безбедност становништва, што представља одступање од међународних радноправних стандарда, а нарочито од праксе Одбора за слободу удруживања МОП-а.

Начин утврђивања минимума процеса рада уређен је на битно другачији начин у односу на решење у ЗоШ-у. Предвиђено је да се минимум процеса рада, најпре, утврђује споразумно, тј. колективним уговором, синдикалним споразумом или споразумом послодавца и радника, а ако се не утврди на тај начин, одредиће се одлуком арбитраже. Веома је значајна одредба која каже да се минимум процеса рада мора утврдити у року од 12 месеци од дана ступања на снагу закона. Оваквим решењем обезбеђује се равноправно учешће синдиката, односно радника и послодавца у поступку утврђивања минимума процеса рада, као и благовременост утврђивања овог услова за организовање штрајка, како не би било доведено у питање одржавање штрајка због тога што није одређен минимум процеса рада. ЗоШ предвиђа да минимум процеса рада за јавне службе и јавна предузећа утврђује оснивач, а за друге послодавце директор – дакле послодавац. Иако је послодавац, том приликом, дужан да узме у обзир мишљење примедбе и предлоге синдиката, они нису обавезујући, па је коначна одлука о минимуму процеса рада на послодавцу. Закон неограничава послодавца кад утврђује минимум процеса рада, па се у пракси често дешава да су минимумом процеса рада обухваћени скоро сви послови код послодавца (не само витални), као и 70, 80, па и 90% запослених, чиме се обесмишљава право на штрајк. Овакво решење не уважава међународне радноправне стандарде, по којима би у поступку утврђивања минимума процеса рада равноправно морали учествовати организације радника, организације послодавца и јавна власт. Давањем овлашћења да једнострано утврди минимум процеса рада, ЗоШ послодавца ставља у привилегован положај у односу на раднике, што је недопустиво са становишта међународног радног права и праксе. Законом о мирном решавању радних спорова прописано је да се спор у вези са минимумом процеса рада сматра колективним спором, који се

решава пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова. Међутим, правила која прате ово решење не обезбеђују благовремено утврђивање минимума процеса рада и несметано остваривање права на штрајк.

Предвиђено је да послодавац одређује раднике који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, и то најкасније 48 сати пре почетка штрајка, односно 12 сати пре почетка штрајка упозорења. Али, ако послодавац не испуни своју обавезу у прописаном року, штрајк се може реализовати у складу са одлуком о ступању у штрајк, чији је обавезан елемент предлог начина обезбеђивања минимума процеса рада. Природно је да послодавац одлучи који ће радници радити за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, али рок за одлучивање послодавца мора бити тако одређен да не омета остваривање права на штрајк. Осим тога, нужно је предвидети и решење за ситуацију кад послодавац не испуни своју обавезу. Најлогичније је да у таквим случајевима организатор штрајка одреди који ће радници радити током штрајка, јер су организатори штрајка радници код послодавца који врло добро познају начин и организацију рада код послодавца. Како се не би угрозила динамика реализације штрајка, предлог начина обезбеђивања минимума процеса рада садржан је већ у одлуци о ступању у штрајк. ЗоШ-ом је прописано да се начин обезбеђивања минимума процеса рада утврђује општим актом послодавца у складу са колективним уговором, што је у складу са међународним радноправним стандардима, међутим, у стварности се све своди на једнострану волју послодавца, како због претходно описаних правила о утврђивању минимума процеса рада, тако и због веома малог броја закључених колективних уговора.

Кад су у питању права учесника у штрајку предвиђене су две значајне новине. Прва новина је да се учесницима у штрајку признаје право на накнаду зараде током трајања штрајка ако је штрајк организован због кашњења у исплати зараде. Друга новина признаје учесницима право на накнаду трошкова по основу рада зависно од начина спровођења штрајка (нпр. ако штрајкачи долазе на место рада како би штрајковали, имају право на накнаду путних трошкова). По важећем законодавству, запослени који штрајкују немају право на зараду ни на накнаду зараде, као ни право на накнаду трошкова по основу рада.

Предвиђено је ново правило у вези са одговорношћу за незаконит штрајк. Наиме, за организовање и учествовање у незаконитом штрајку могу бити одговорни само чланови штрајкачког одбора, док „обични“ учесници у штрајку нису одговорни за учествовање у незаконитом штрајку. Радник који учествује у штрајку може бити одговоран само ако одбије да ради иако је одређено да ради ради обезбеђивања минимума процеса рада. Није оправдано да радник који „само“ учествује у штрајку буде одговоран за законитост организовања штрајка. Чланови штрајкачког одбора постоје, између осталог, и због тога да воде рачуна да се штрајк организује и води у складу са законом. Због тога им се, по предложеном решењу, гарантује и посебна заштита, која је јача и конкретнија од заштите коју уживају остали радници. Важеће законодавство не прави разлику између члана штрајкачког одбора и „обичног“ учесника у штрајку кад је у питању одговорност за учествовање у незаконитом штрајку.

Предвиђена је обавеза послодавца да радницима који штрајкују у његовом пословном простору обезбеди хигијенско-техничке услове за боравак у том простору током трајања штрајка, а у циљу заштите њихове безбедности и здравља. Дешавало се у пракси да се радницима током трајања штрајка искључи струја, вода, грејање, вентилација или им се закључа тоалет, па штрајк постане физички неподношљив и штетан по живот и здравље штрајкача. ЗоШ не уређује ово питање.

Утврђена је обавеза Социјално-економског савета Републике да води евиденцију о штрајку као јавну и електронску базу података и прописани су подаци који се обавезно уносе у евиденцију. Како би евиденција била актуелна и потпуна, прописана је обавеза организатора штрајка да СЕС-у достави одлуку о ступању у штрајк, као и обавеза организатора штрајка и послодавца да,

по завршетку штрајка, доставе СЕС-у најважније податке у вези са штрајком. У ЗоШ-у није предвиђено вођење евиденције о штрајку.

Члан 208. Ова материја је делимично регулисана чланом 179. важећег ЗоР –а. Послодавцу је остављено на вољу да оптира између отказа и дисциплинске казне уколико постоји повреда из члана 179. ставова 2. и 3., с тим што се наводи да послодавац може уместо отказа изрећи дисциплинску меру ако постоје олакшавајуће околности, тј. ако повреда није такве природе да је отказ нужан. По узору на важећи ЗоР овде су као разлози за дисциплинско кажњавање наведене повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине.

Радне обавезе су уобичајено дефинисане као правним прописима утврђене дужности у понашању радника на раду и у вези са радом, док радна дисциплина представља скуп дужности и обавеза у понашању радника. Другим речима, радне обавезе представљају саставне елементе рада, док радна дисциплина има за циљ омогућавање извршавања радних обавеза. Према становишту домаће судске праксе, радна обавеза мора бити претходно утврђена општим актом (колективним уговором или правилником о раду) или уговором о раду, утврђује се интегрално (навођењем радње) или бланкетно (упућивањем на радњу кривичног дела или прекршаја), може бити извршена чињењем или нечињењем, на раду или у вези са радом. Време, место и начин повреде морају бити наведени, радња повреде мора бити противправна, радник мора бити урачунљив, без мана у вољи и мора постојати кривица, као намера или крајња непажња. С друге стране, радна дисциплина подразумева скуп обавеза у вршењу радних задатака и правила понашања радника за време рада и његов коректан однос према другим радницима и трећим лицима са којима долази у контакт. То значи да се радна дисциплина разуме као „општа клаузула“ по којој сваки акт недисциплине може довести до дисциплинске мере или санкције.

Члан 209. Ова материја није регулисана важећим ЗоР –ом. Дакле, нису предвиђене лакше повреде радних обавеза и лакше непоштовање радне дисциплине. Овакво одређење степена повреда обавеза познаје Закон о државним службеницима, по ком узору су и овде дефинисане. Идеја је да се за лакше повреде и непоштовање радних обавеза могу изрицати само дисциплинске мере, док су теже повреде пандан члану 179а важећег ЗоР- а, тј. биће могуће изрећи или дисциплинску санкцију или отказ уговора о раду због тежег кршења радних обавеза или непоштовања радне дисциплине.

Члан 210. Ово питање такође није регулисано важећим ЗоР –ом. Идеја је да се за све набројане теже повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине остави на дискрециону оцену комисији да ли ће отказати уговор о раду или изрећи неку другу дисциплинску казну, уз поштовање критеријума за процену тежине повреде.

Члан 211. - Члан 213. Наведена решења су делимично у складу са важећим ЗоР-ом и Законом о државним службеницима. За лакше повреде је предвиђена обустава дела зараде у трајању од месец дана, а за теже је дата опција да комисија одлучи колико ће дуго раднику одбијати од зараде, али не дуже од три месеца. Ово је комбинација важећих решења ЗоР-а и Закона о државним службеницима. Остале санкције су исте као у важећем ЗоР-у и предвиђенје отказ уговора о раду за било које теже повреде и непоштовање, уколико комисија нађе да је то адекватна мера.

Члан 214. - Члан 219. Имајући у виду да је понављање лакших повреда и лакше непоштовање за које је утврђена дисциплинска мера решењем предвиђено као тежа повреда, неопходно је чувати у евиденцији решења о дисциплинском кажњавању.

Важећи ЗоР не познаје дисциплински поступак. Ова материја је делимично регулисана чланом 179а. важећег ЗоР –а, у смислу да је послодавцу остављено на вољу да оптира између отказа и мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза (дисциплинске мере), али само уколико постоји повреда из члана 179. ставови 2. и 3., с тим што се наводи да

послодавац може уместо отказа изрећи дисциплинску меру, ако постоје олакшавајуће околности, тј. ако повреда није такве природе да је отказ нужан. Прописане су само 3 мере: 1. удаљење са рада без накнаде зараде 2. новчано кажњавање 3. опомена са најавом отказа, без могућности поновног упозорења. Важећи ЗоР такође не познаје лакше и теже повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине. Овакво одређење степена повреда обавеза и дисциплине постоји у Закону о државним службеницима, по ком узору су и овде дефинисане. Подела на дисциплинске мере које се изричу за лакше повреде и дисциплинске санкције које се изричу за теже повреде је такође новост. Таксативно је набројано шта представља лакше, а шта теже повреде и непоштовање. Идеја је да се за лакше повреде могу изрицати само дисциплинске мере, док су теже повреде пандан члану 179а. важећег ЗоР-а, тј. биће могуће изрећи или дисциплинску санкцију или отказ уговора о раду због тежег кршења радних обавеза или непоштовања дисциплине и то тако што се оставља на дискрециону оцену комисији да ли ће отказати уговор о раду или изрећи неку другу дисциплинску санкцију, уз поштовање критеријума за процену озбиљности повреде. Таксативно набројани критеријуми оцене озбиљности повреде су такође новина у односу на важећи ЗоР у коме се наводе само олакшавајуће околности као критеријум, а да се при томе не прецизира шта су то олакшавајуће околности. Новина је и процедура спровођења дисциплинског поступка која је делимично преузета из Закона о државним службеницима. Предвиђен је једностепени поступак и за теже и лакше повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине, уз усмену расправу, поступак је двостепен и воде га једностепена и двостепена комисија. За састав комисије норма упућује на општи акт код послодавца како за првостепену, тако и за другостепену комисију, с тим што је код послодавца код кога постоји синдикат или раднички савет обавезно да један члан другостепене комисије буде из тих редова.

Члан 220. - Члан 235. Одговорност радника за штету проузроковану послодавцу зависи од кумулативног испуњења околности да је послодавцу нанесена штета, да је проузрокована на раду или у вези са радом и да ју је радник учинио намерно или из крајње непажње. То значи да радник не одговара за штету насталу обичном непажњом, док би за штете које нису настале на раду или у вези са радом радник одговарао на основу општих правила облигационог права. Притом, треба нагласити да се намера, тј. „долус“ дефинише као врста кривице код које је штетник поступао са намером, с тим да је „долус директус“ она намера код које се жели наступање штете, док је „долус евентуалис“ она намера код које постоји свест о могућности наступања штетних последица, те се ипак пристаје на њихово наступање. С крајњом непажњом (цулпа лата) поступа онај штетник који у свом раду не употреби ни ону пажњу коју би употребио сваки просечан човек, док с обичном непажњом (цулпа левис) поступа онај штетник који у свом раду не употреби ону пажњу коју би употребио добар привредник, односно добар домаћин. У свим овим случајевима примењује се правило доказане, а не претпостављене кривице.

Накнада штете важећим ЗоР-ом прописана је у члану 163. Прописано је само уопштено да запослени или више њих који узрокују штету, да су дужни накнадити је, као и њихова солидарна одговорност за штету у случају да је штета начињена приликом умишљајног извршења кривичног дела, али је поступак утврђења настанка штете, околности под којима је настала и висине штете препуштен општем акту послодавца. Новина у односу на постојеће решење је прописан поступак за утврђење постојања штете, штетника и висине штете. Поступак је комбинација неких решења ЗПП-а и ЗКП-а. Новина је и унапред предвиђен износ накнаде штете, преузет из хрватског ЗоР-а. У циљу превенције злоупотребе института накнаде штете послодавац неће моћи без спроведеног поступка за утврђење штете и штетника да потражује накнаду од радника (нпр. да му одбија од зараде уколико је неки купац украо из продавнице, итд). Дефиниција одговорности послодавца за штету коју је проузроковао раднику преузета је из хрватског ЗоР-а, уз прецизирање да се ради о материјалној, нематеријалној и штети насталој повредом радничких права из радног односа.

Члан 236. - Члан 239. Ова материја регулисана је члановима 165. – 169. важећег Закона о раду и пренета је уз терминолошка усклађивања и у складу са новорегулисаним поступком за утврђивање дисциплинске одговорности радника.

Члан 240. - Члан 242. Чланови 241 – 243 садржани су у важећем ЗоР.

У члану 241. додавањем новог става 2. извршено је усклађивање са Законом о безбедности и здрављу на раду, прописивањем обавезе послодавца коју до сада ЗоР није садржао. У истом члану додавањем новог става 3. извршено је усклађивање са чланом 10. Директиве Савета број 89/391 од 21. јуна 1989. године о увођењу мера којима се подстиче побољшање безбедности и здравља радника на раду, којим је утврђена обавеза послодавца у погледу обавештавања и оспособљавања радника. Прецизирано је да је послодавац у обавези да радника оспособи за рад у складу са заштитним и превентивним мерама безбедности и здравља на раду које се примењују на његово радно место, место рада и радну средину, а имајући у виду то да је одредбу Закона о безбедности и здравља на раду према којој се одредбе тог закона не примењују на лице које је у радном односу код послодавца ради обављања послова кућног помоћног особља Савет Европе (Европски комитет за социјална права) оценио као кршење члана 3. Ревидиране европске социјалне повеље – Цоунцил оф Еуропе (Еуропеан Цоммиттее оф Социал Ригхтс), Цонцлусионс 2017 - Србија - Артицле 3-2. Члан 243. обједињује досадашње чланове 38. и 82. ЗоР. У истом члану став 1. усклађен је са дефиницијом радног места са повећаним ризиком и додат је став 2., којим изменама се врши усклађивање са Законом о безбедности и здрављу на раду.

Члан 243. - Члан 247. Чланови 244, 245 и 246 су преузети из важећег ЗоР и допуњени су на основу одредаба Директиве број 94/33/ЕЗ. Члан 245 допуњен је и ставом 1. на основу закључака Савета Европе (Европски комитет за социјална права) којима је оцењено да лица млађа од 16 година живота не смеју обављати рад у трајању од осам часова дневно и 40 часова недељно. Чланови 243 и 247 су нови чланови, додати на основу усклађивања са одредбама Директиве Савета број 94/33/ЕЗ од 22. јуна 1994. године о заштити младих људи на раду којима се прописују опште обавезе послодавца у погледу обезбеђивања безбедности и здравља на раду деце и омладине.

Члан 248. - Члан 253. Чланови 248. – 253. преузети су из важећег ЗоР. Члан 248. став 2. допуњен је на основу усклађивања са одредбама Директиве Савета број 92/85/ЕЕЗ од 19. октобра 1992. године о увођењу мера којима се подстиче унапређење безбедности и здравља на раду трудних радница, радница које су недавно родиле или које доје (десета појединачна директива у смислу члана 16. става 1. Директиве 89/391/ЕЕЗ). У истом члану у ставу 2. извршена је допуна и унет је нови став 3., на основу тумачења Савета Европе (Европског комитета за социјална права) које се односи на члан 8. Ревидиране европске социјалне повеље о праву радница на заштиту материнства, према којем радница у случају премештаја из става 2. овог члана мора задржати исту зараду, као и право да у случају упућивања на плаћено одсуство настави рад на истом радном месту на којем је радила пре тог упућивања. У члан 12. уведен је нови став 2. у циљу усклађивања са поменутом директивом. Поред тога, у свим наведеним члановима нормирана су истоветна права (као за трудне раднице и раднице које доје) и за категорију радница које су недавно родиле, у складу са одредбама Директиве 89/391/ЕЕЗ и са чланом 8. Ревидиране европске социјалне повеље. У члану 253 унет је став 3. на основу тумачења Савета Европе (Европског комитета за социјална права) које се односи на члан 8. Ревидиране европске социјалне повеље о праву радница на заштиту материнства, према којем обавеза послодавца из става 1. овог члана мора трајати све док дете не напуни девет месеци живота.

Члан 254. - Члан 255. Чланови 254. и 255. преузети су из важећег ЗоР. У члану 254. унет је нови став 4. који је раније био засебан члан (95). У члану 254. унет је и нови став 12. у циљу усклађивања са одредбом Директиве број 2006/54/ЕЗ Европског парламента и Савета од 5. јула 2006. године о спровођењу начела једнаких могућности и једнаког поступања према

мушкарцима и женама у питањима запошљавања и рада (са изменама). Поред тога, у члану 254. извршено је усклађивање са одредбама Директиве (ЕУ) број 2019/1158 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. године о равнотежи између пословног и приватног живота родитеља и неговатеља којом се ставља ван снаге Директива Савета број 2010/18/ЕУ, и то у ставовима 6., 8. и 11., док су ставови 5., 9. и 10. нови ставови, уведени такође на основу усклађивања са поменутом директивом.

Члан 256. - Члан 260. Чланови 256. – 260. преузети су из важећег ЗоР.

Члан 261. Овим чланом уводе се посебни услови рада у ЗоР. Овај члан усклађен је са Директивом (ЕУ) број 2019/1158 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. године о равнотежи између пословног и приватног живота родитеља и неговатеља којом се ставља ван снаге Директива Савета број 2010/18/ЕУ.

Члан 262. - Члан 263. Чланови 262. и 263. преузети су из важећег ЗоР. У члану 25. додат је нови став 2. у циљу усклађивања са одредбом Директиве Савета број 2000/78/ЕЗ од 27. новембра 2000. године о успостављању општег оквира за једнако поступање приликом запошљавања и на раду, којом је утврђена обавеза послодавца да примене мере прилагођавања радног места радницима са инвалидитетом. Такође, новим ставом се врши позивање на одговарајуће одредбе Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом. У члану 263. додати су ставови 3 – 7. ради боље заштите радника са инвалидитетом, будући да тренутно законско решење може врло лако бити злоупотребљено.

Члан 264. - Члан 277. Материја је регулисана члановима 124. – 146. важећег ЗоР. Поједини чланови су груписани и именовани.

Члан 278. - Члан 283. Чланови 278. – 281. и члан 283. садржани су у важећем ЗоР. У члану 278. извршено је усклађивање са Директивом Савета број 2001/23/ЕЗ од 12. марта 2001. године о усклађивању законодавстава држава чланица у односу на заштиту права запослених код преноса предузећа, погона или делова предузећа или погона увођењем става 2. којим се пружа додатна заштита радницима. У члану 281. извршене су измене у циљу усклађивања са поменутом директивом, а које се односе на примену колективног уговора. Члан 282. је нов члан којим се врши усклађивање са чланом 6. Директиве. У члану 283. предвиђена је обавеза обавештавања савета радника, такође у складу са Директивом.

Члан 284. - Члан 293. Ова материја регулисана је посебним Законом о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити (Службени гласник РС, бр. 91/2015 и 50/2018) који престаје да важи. Материја садржана у наведеном Закону је прегруписана и извршено је терминолошко усклађивање, као и мање измене у погледу забране упућивања радника запослених на одређено време (без изузетака).

Члан 294. - Члан 296. Пословна тајна до сада није била уређена ЗоР. Одредбе које су уведене представљају покушај да се прекине незаконита пракса послодавца да као пословну тајну означе зараду и друге услове рада, односно да примењују санкције на раднике који преносе податке о условима рада код послодавца другим радницима као и трећим лицима.

Клаузула забране конкуренције је уређена члановима 161. и 162. важећег ЗоР. У односу на постојећу регулацију извршене су мање допуне у складу са добром судском праксом, пре свега ради појашњења неких практичних питања која су се јављала у пракси.

Ауторско и сродна права су уређена упућујућом одредбом ка Закону о ауторском и сродним правима, уз нужну напомену да се у случају уступања радника носиоцем ауторског или сродног права сматра корисник, а не агенција.

Члан 297. - Члан 301. Материја је уређена члановима 171. – 174. важећег ЗоР. У односу на тренутну регулацију усклађена је терминологија и извршено је неколико измена:

- анекс уговора о раду мора се закључити приликом сваке измене услова рада, односно елемената уговора о раду који су самим ЗоР означени као основни и неопходни;
- уместо обавештења уз анекс уговора о раду уведено је образложење, како би се спречила даља пракса послодаваца да у обавештењу наводе опште разлоге („потреба процеса рада“) који нису конкретизовани и који најчешће у таквим ситуацијама реално не постоје.

Члан 302. - Члан 311. Материја је садржана у члановима 175. – 186. важећег ЗоР. У односу на постојећа решења, извршене су следеће измене:

- отказни разлози и отказни поступак су систематизовани на нови начин, у складу са прописивањем дисциплинске одговорности и дисциплинеког поступка у глави IX закона;
- рокови застарелости отказних разлога су враћени на стање до 2014. године;
- достављање отказа уговора о раду је детаљније уређено;
- уређивање поступка вредновања резултата рада и способности радника у случају неостваривања резултата рада и непоседовања знања, способности и вештина.

Члан 312. - Члан 320. Материја вишка запослених садржана је у члановима 153. – 160. важећег ЗоР. У члан 313. извршена је измена у складу са пресудом Европског суда правде у предмету Ц-422/14 којом је пресудио да се и радници који раде на одређено време или на одређеном задатку сматрају „нормално“ запосленим радницима у смислу Директиве Савета број 98/59/ЕЗ од 20. јула 1998. године о усклађивању законодавстава држава чланица које се односи на колективна отпуштања. Члан 319. је нови члан који је формулисан на основу пресуде Европског суда правде у предмету Ц-235/10, а којим се прецизира да и послодавац над којим је отворен стечајни поступак има обавезу да примењује одредбе закона које се односе на вишак радника.

Члан 321. - Члан 325. Материја је садржана у члановима 187. – 191. важећег ЗоР. У односу на постојећа решења, извршене су следеће измене:

- враћени су и прецизирани отказни рокови у случају различитих ситуација престанка радног односа;
- уведена је обавеза обезбеђења плаћеног одсуства раднику за време трајања отказног рока, ради тражења новог запослења;
- измењене су правне последице незаконитог престанка радног односа, пре свега кроз прецизирање одредби о накнади штете, усклађивању одредби о насталој штети са Законом о облигационим односима и брисањем неуставних одредби које су уведене 2014. године;
- враћена је одредба о изнуђеном отказу која је обрисана из ЗоР изменама и допунама 2014. године.

Члан 326. - Члан 332. Овај члан захтева напомену. Прво, цео члан је преузет из Хрватског ЗОРа, члан 134. Инспириран је, пре свега, Резолуцијом Европског парламента о узнемиравању на радном месту из 2001. године, као и Оквирним споразумом о узнемиравању и насиљу на радном месту из 2002. године који су закључили европски социјални партнери (ЕТУЦ, БУСИНЕСС ЕУРОПЕ и ЦЕП). Овим Споразумом желело се постићи препознавање и спречавање узнемиравања на радном месту, као и подизање свести радника и менаџмента да би се смањила учесталост појаве узнемиравања и насиља на радном месту. Послодавци треба да имају јасан

документ који наводи да неће толерисати узнемиравање и насиље и који мора одређивати поступке који ће се предузети ако се такви случајеви догоде.

Закон о спречавању злостављања на раду предвиђа одредбу према којој запослени има право да писаним путем буде упознат са забраном вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог у вези са забраном злостављања. Међутим, код узнемиравања, овакве одредбе не постоје и стога треба да нађу место у посебном члану закона о раду, чиме ће им се дати на значају.

Члан 333. - Члан 342. Послодавац и радник као стране радног односа могу свој спор споразумно поверити арбитражи и то пре него што спор настане, или накнадно. На сва питања везана за арбитражу у индивидуалном радном спору примењује се првенствено уговор који садржи арбитражну клаузулу, а затим колективни уговор ако се њиме уреде питања од важности за рад арбитраже. У погледу свих осталих неуређених питања супсидијарно се примењује Закон о арбитражи. Одлучили смо да изоставимо одредбе о арбитражном решавању индивидуалних радних спорова из Закона о раду јер су досадашња искуства, у смислу примене члана 194. ЗОР више него скромна. То је једна могућност која није и неће заживети. С друге стране, сваки уговор о раду који садржи арбитражну клаузулу може се решавати пред арбитражом где се супсидијерно примењују одредбе ЗППа и Закона о арбитражи.

Посредовање је уређено Законом о посредовању у решавању спорова који у члану 3 предвиђа да се овај институт, између осталог може користити и у радним споровима, ако посебним законом није другачије прописано. У смислу поменутог закона, посредовање је поступак у којем стране добровољно настоје да спорни однос реше путем преговарања, уз помоћ једног или више посредника, који странама помаже да постигну споразум.

Члан 343. - Члан 349. У важећем ЗОР-у не постоји дефиниција радног спора, што је овде дефинисано у члану 1. Изједначен је радни спор са спором из радних односа, дакле, не постоји више разлика, иста се правила поступка примењују и у случају да је тужилац радник и послодавац.

Предвиђени су радни судови по моделу комбинованом по узору на немачке, аустријске и словеначке судове. Овде одредба о радним судовима само упућује на Закон о уређењу судова који би требало изменити или донети нови Закон о радним судовима, који у Немачкој нпр. постоји. Предлог је да се формирају основни и апелациони радни судови. Основни радни суд би судио у поступцима који су сада у надлежности основних и виших судова (поводом заснивања, постојања и престанка радног односа, правима обавезама и одговорностима из радног односа, о накнади штете коју радник претрпи на раду или у вези са радом, поводом задовољавања стамбених потреба на основу рада, поводом обавезног социјалног осигурања, поводом дискриминације и злостављања на раду (насиља и узнемиравања), поводом штрајка, поводом повреда колективних права радника гарантованих законом, између страна колективног уговора или између страна колективног уговора и треће стране у вези са ваљаношћу и извршењем колективног уговора, у споровима насталим поводом усклађивања колективних уговора о раду са законом, међусобног усклађивања колективних уговора и усклађивања општих правних аката од стране послодавца са законом и са колективним уговорима о раду, у споровима у вези са утврђивањем репрезентативности синдиката и удружења послодавца). Апелациони радни суд би одлучивао по жалбама основних судова (као нпр. Привредни апелациони), а по ревизији би као и до сада одлучивао Врховни касациони суд. Предлог састава суда је 1. У првом степену спор поводом индивидуалних права – судија појединац, у првом степену поводом колективних – веће (један судија професионалац и двоје судија поротника са посебним знањима из области колективних права). Програм и начин стицања посебних знања споразумно прописују министар надлежан за послове правосуђа и министар надлежан за рад, запошљавање, борачка и социјална питања 2. У другом степену увек суди веће састављено од троје судија професионалаца. Идеја је

да као што су у породичном поступку судије поротници углавном социјални радници, у радном спору о колективним правима судије поротници имају посебна знања из области колективних права. Прописани су рокови за подношење тужби у члану 3, тако да су обрисани из главе 18. Постоји такође упућујућа норма на Закон о парничном поступку који регулише у делу о посебним поступцима радни спор поводом индивидуалних и колективних права.

Могло би се размишљати и о решењима у којима су учесници у одлучивању (судије-поротници) делегирани из редова социјалних партнера. Компромисно решење могло би се састојати у организацији посебних одељења у постојећим судовима. У том смислу указујемо на решења у Аустрији, Немачкој, Француској, Финској, Норвешкој и Шпанији. Закон о парничном поступку у делу који регулише посебне поступке садржи одредбе о поступку у парницама из радних односа, као и поступак у парницама из колективних уговора. Разлика у односу на опште одредбе Закона о парничном поступку је да је поступак у парници из радног односа хитан, да суд може одредити привремене мере по службеној дужности, краћи рок за жалбу (осам дана) код спора из колективних уговора у односу на општи од 15 дана, као и прописан рок од 60 дана за одлуку по жалби код спорова о колективним уговорима. Члан 469 ЗПП-а искључује примену одредаба о споровима мале вредности код спорова из радних односа. Спорови мале вредности односе се на потраживања до 3000 евра и спорове који немају за предмет новчани износ, а као вредност предмета спора (која је увек обавезна да се наведе у тужби) се наведе износ мањи од 3000 евра. У оваквим поступцима се тужба не доставља туженоме на одговор, већ се само позива на рочиште, не заказује се припремно рочиште, пресуда се објављује одмах по закључењу расправе, а група разлога за жалбу је ограниченија. Све ово чини поступак ефикаснијим, па би у одређеним парницама из радних односа које нису сложене било срећније решење да може да се спроведе овај скраћени поступак.

Члан 350. - Члан 352. Иако номотехнички неубичајен, овај члан је написан пре свега да би се утврдио потенцијални домет надлежности инспектора рада. У тренутној ситуацији у пракси инспектори рада веома често се одричу своје надлежности, тумачећи важеће одредбе ЗоР преуско или супротно њиховом циљу. Није препоручљиво да се овакав члан, у смислу обима и комплексности, нађе у једном закону. Са друге стране, он представља илустрацију како би све инспектор рада могао деловати у складу са законом и колику би квалитативну разлику могао да начини у пракси и поступањима послодавца, у смислу заштите практично свих аспеката радних права. Стога се он мора посматрати само као показна вежба, будући да не постоје препреке да се велика већина наведених надлежности инспектора рада не практикује и према тренутним законским решењима.

Члан 353. - Члан 362. Инспекцијски надзор уређен је другачији начин од тренутне регулативе. Слаби резултати деловања инспекције рада који су условљени како субјективним тако и објективним чиниоцима, пре свега недовољним бројем инспектора рада, довео је до ситуације у којој послодавац не види у инспектору рада препреку за кршење закона а радник не види поуздани механизам заштите радних права. Стога је појам надзора редефинисан тако да укључује све раднике и сва радно ангажована лица, без обзира на правни основ или недостатак истог, без обзира на чињеницу да се налазе у радном односу или је исти престао. Детаљније навођење надлежности и дужности инспектора рада учињено је пре свега како би се избегли покушаји одрицања од надлежности који су данас често присутни у пракси. Уско и формално тумачење постојећих одредби доводи до обесмишљавања система надзора над радноправним прописима и први и основни задатак је био да се оно сведе на минимум (видети образложење уз члан 352.). Део о посебним овлашћењима инспектора рада написан је имајући у виду њихова практична искуства, како би се обезбедила правилна примена закона и у ситуацијама у којима инспектор рада има посебно наглашену улогу – по правилу су то тешка кршења закона од стране послодавца, као и специфичне околности у којима може доћи до повреде права радника (као што је штрајк). Истовремено, чланом 361. је извршен покушај нормирања већег броја инспектора

рада, како би се њихови услови рада значајно побољшали у односу на постојеће и како би се створили реални предуслови да инспектори могу да врше своје надлежности.

Члан 363. - Члан 370. Евиденције у области рада су до сад биле регулисане Законом о евиденцијама у области рада (Службени лист СРЈ, бр. 46/96 и Службени гласник РС, бр. 101/2005, 36/2009) и њиме су биле уређене врсте, садржај и начин вођења евиденција у области рада, као и начин прикупљања, обраде, коришћења и заштите података из тих евиденција. У односу на Закон о евиденцијама у области рада извршене су измене кроз усклађивање са важећим прописима: Законом о националном оквиру квалификација Републике Србије (Службени гласник РС, бр. 27/2018 и 6/2020), Одлуком о јединственом кодексу шифара за уношење и шифрирање података у евиденцијама у области рада (Службени гласник РС, бр. 56/2018), Законом о запошљавању странаца (Службени гласник РС, бр. 128/2014, 113/2017, 50/2018 и 31/2019). Поред усклађивања са другим прописима, извршене су измене којима се олакшава администрирање подацима и смањује време потребно за вођење евиденција увођењем могућности електронског вођења евиденција и изостављање обавезе послодавца о прикупљању података нису неопходни нпр. трајање запослења и врсте послова до ступања на рад код послодавца; подаци о радницима који желе промену посла; евиденција о корисницима права инвалидског осигурања, бруто зарадама оствареним на терет других послодавца... Док је у Закону о евиденцијама у области рада сврха прикупљања података била у извештавању других организација, у новим одредбама сврха је у остваривању права на рад и у вези са радом.

Члан 371. У овом члану таксативно су наведене све ситуације у којима послодавац крши закон. Будући да је реч о техничком нормирању, није начињена подела на лакше и теже прекршаје која постоји у важећем ЗоР. Такође, нису стављени износи новчаних казни будући да је то превасходно одлука која се везује за казнену политику. Коначно, у тексту нису раздвојени прекршаји према прекршиоцу (удружење послодавца, послодавац са својством правног лица, агенција, корисник, или синдикат), што би свакако требало учинити приликом израде закона. Препорука радне групе је да се постојећи динарски износи свакако морају вишеструко увећати, нарочито за прекршаје који су системски, масовни и део устаљене праксе послодавца (на пример, неисплаћивање зараде свим радницима у дужем временском периоду).

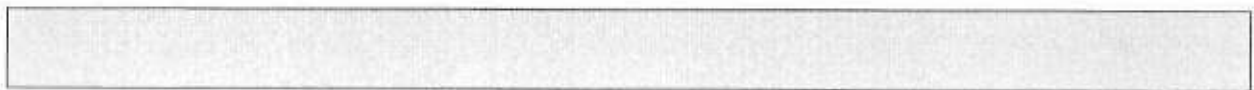
Члан 372. - Члан 374. Завршно поглавље закона обухвата уобичајене прелазне и завршне одредбе. Будући да ЗоР садржи доста нових решења, предвиђена је опција да ступа на снагу у уобичајеном року од осам дана од дана објављивања али да ће почети да се примењује тек 12 месеци по ступању на снагу. Рок за доношење подзаконских аката је постављен на шест месеци, што би требало да буде адекватан период времена, док се општи акти код послодавца, онако како су дефинисани законом, могу ускладити до почетка примене закона – што опет оставља довољно времена и послодавцима и синдикатима да кроз колективно преговарање или кроз усвајање других општих аката послодавца, усагласе постојеће акте са новим законским решењима.

1. АНАЛИЗА ЕФЕКТА ЗАКОНА:

1. Враћање термина радника у центар закона о раду,
2. Кодификација радног права
3. Услађеност са европским радним законодавством
4. Радни однос као основни начин радног ангажовања неког лица
5. Проширење минималне заштите запослених
6. Унапређење радног права у Србији

2. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ОВОГ ЗАКОНА:

За спровођење овог закона нису потребна додатна финансијска средства из буџета Републике Србије.



ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

1. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа

Народни посланици: Жељко Веселиновић, Јанко Веселиновић, Мариника Тепић, Борко Стефановић, Владимир Обрадовић, Анна Орег, Дејан Булатовић, Јелена Милошевић, Марија Лукић, Павле Грбовић, Славиша Ристић, Далибор Јекић, Натан Албахари, Данијела Грујић, Татјана Пашић, Ђорђо Ђорђевић.

2. Назив прописа

Закон о раду

Law of labor

3. Усклађеност прописа с одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум):

а) Одредба Споразума која се односе на нормативну саржину прописа,

/

б) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума,

/

в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума,

/

г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума,

/

д) Веза са Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.

/

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније:

а) Навођење одредби примарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,

/

б) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,

в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађеност са њима,

/

г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност,

/

д) Рок у којем је предвиђено постизање потпуне усклађености прописа са прописима Европске уније

/

5. Уколико не постоје одговарајуће надлежности Европске уније у материји коју регулише пропис, и/или не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност, потребно је образложити ту чињеницу. У овом случају,

5. Уколико не постоје одговарајуће надлежности Европске уније у материји коју регулише пропис, и/или не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност, потребно је образложити ту чињеницу. У овом случају, није потребно попуњавати Табелу усклађености прописа. Табелу усклађености није потребно попуњавати и уколико се домаћим прописом не врши пренос одредби секундарног извора права Европске уније већ се искључиво врши примена или спровођење неког захтева који произилази из одредбе секундарног извора права (нпр. Предлогом одлуке о изради стратешке процене утицаја биће спроведена обавеза из члана 4. Директиве 2001/42/ЕЗ, али се не врши и пренос те одредбе директиве).

Будући да има секундарних извора права Европске уније са којима се пропис усклађује, уз овај Предлог закона се доставља Табела усклађености.

6. Да ли су претходно наведени извори права Европске уније преведени на српски језик?

Не.

7. Да ли је пропис преведен на неки службени језик Европске уније?

Не.

8. Сарадња са Европском унијом и учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености.

Не.

Београд, 30. септембар 2022. године

НАРОДНИ ПОСЛАНИЦИ

Желько Веселиновић
Željko Veselinović

Јанко Веселиновић

Маринка Тепић

Marinka Tepić

Борка Стефановић

Владимир Обрадовић

Vladimir Obradović

Анна Орег

Дејан Булатовић

Јелена Милошевић

Марија Лукић

Marija Lukić

Павле Грбовић

Pavle Grbović

Славиша Ристић

Slaviša Ristić

Далибор Јекић

Наѓан Албахари

Nadja Albahari

Данијела Грујић

Daniјela Grujić

Татјана Пашић

Tatjana Pašić

Ђорђе Ђорђевић

Đorđe Đorđević