

Параскева МИХАЈЛОВИЋ
дипломирани правник

ИЗАЗОВИ ЗА ПРОМЕНЕ ЗАКОНА У ОБЛАСТИ РАДА

Резиме

Предмет овог рада су моћни фактори промена закона у области рада, пре свега, Закона о раду, који уређује савез радних односа и има карактер основног/матричног закона у области рада, а који се примењује од 23. марта 2005. године, без значајнијих промена у овом периоду и поред бројних захтева и предлога, првенствено од стране послодавца.

Полазећи од најзначајнијих захтева и предлога, у раду су изнеђи разлози и потреба да се изврши промена одређених одредаба Закона о раду, као и предлози и сујестије које промене и у ком смислу их треба извршити, који су предлози нејрихвалјиви и збој чеја.

Посебна важња у раду јосвећена је потреби да се законом уреди ишћање савеза зајослених који остварују радни однос код једног послодавца на основу уговора о раду, а обавлају посао за другој послодавца, чиме су њихове услуге заправо изнајмљивање (Outsourcing модел), као и потреби да се изврши усклађивање јосвоједних закона о заштити наших радника на раду у иностранству, о зајосљавању странаца и о евиденцијама у области рада, са реалним потребама.

Кључне речи: *изазови за промене, закони у области рада, предлози за промене, изнајмљивање зајослених.*

I Увод

Закон о раду,¹ који се примењује од 23. марта 2005. године, претрпео је одређене измене и допуне исте године, које се примењују од 19. јула 2005. године, као и допуне члана 116 које се примењују од 25. јула 2009. године.

Примена овог закона у протеклом периоду, поред значајних резултата у примени највећег броја одредаба, испољила је и одређене недостатке и недоречености, као и потребу да се одређени радноправни институти, који представљају правну празнину, уреде овим законом. Уочени недостаци и недоречености стварају послодавцима велику сметњу и ограничење у раду, посебно у условима економске кризе, а који нису у интересу ни запослених ни послодаваца.

Питања и предлоге за промене одређених радноправних института, њихово побољшање и/или усклађивање са ратификованим међународним конвенцијама и стандардима Европске уније постављају послодавци у свим областима рада, пре свега страни инвеститори који послују у Србији, као и они који сагледавају услове и могућности улгања на овим просторима.

С тим у вези посебно истичемо предлоге и примедбе Савета страних инвеститора, датих у оквиру предлога за побољшање пословног окружења у Србији, тзв. Бела књига, за 2009, односно за 2010. годину, предлоге Привредне коморе САД-а (*American Chamber of Commerce in Serbia*), Привредне коморе Србије и других привредних субјеката, јавних служби и сл.

II Радноправни прописи донети по ступању на снагу Закона о раду

важећи Закон о раду, као што је напред изнето, донет је и примењује се од 23. марта 2005. године, који уређује ситем радних односа и спада у ред системских закона. Основне карактеристике Закона, института и целине односа изражене су у: јединственом радноправном положају свих запослених – примењује се на све запослене који раде на територији Републике Србије, има карактер основног/матичног закона у односу на друге законе који садрже посебне одредбе о радним односима; у уређивању права, обавеза и одговорности колективним уговорима и уговором о раду, а само изузетно правилником о раду; утврђивању обавезе колективног преговарања, али не и обавезе закључивања колек-

1 Закон о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05 и 54/09).

тивног уговора; успостављању међусобног односа закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду на принципима да општи акт и уговор о раду може да садржи само већа права и повољније услове рада од права и услова утврђених законом; стварању простора за синдикални плурализам; заштити синдикалних представника и обезбеђивању услова за рад синдиката; заштити омладине, жена, инвалида и материнства и др.

После ступања на снагу Закона о раду донето је више закона (више од 10), подзаконских и других прописа којима се уређују одређена питања из области радних односа и у вези са радом. То су посебни закони којима се, на одређени начин, обезбеђује потпуније уређивање значајних питања из области рада и у вези са радом, а тиме и доследнија примена одредаба Закона о раду.

Поред тога, закључен је Општи колективни уговор, који се на основу одлуке о проширеном дејству, примењује на све послодавце у Републици Србије од 11. фебруара 2009. године, осим одредаба чија је примена привремено одложена Анексом II Општег колективног уговора („Сл. гласник РС“, бр. 8/09).

Осталим одредбама Општег колективног уговора, према оцени послодаваца, значајно су проширена права запослених, неке процедуре (обрачун зараде, додатно отежан начин престанка радног односа по основу неостваривања резултата рада и/или недостатка знања и способности за обављање послова на којима ради) су компликованије него пре, што успорава, односно онемогућује ефикасан рад.

У току је и закључивање посебних колективних уговора за одређене гране, области, или територију јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе. До сада је закључено више од 10 ових уговора, првенствено у ванпривреди и комуналним делатностима. Закључена су два посебна колективна уговора у области грађевинарства и пољопривреде, прехрамбене, дуванске индустрије и водопривреде, и за оба је донета одлука министра о проширеном дејству на све послодавце у тим областима.

Донет је низ подзаконских аката за имплементацију највећег броја новодонетих закона у области рада. Међутим, многи од ових аката донети су знатно после прописаних рокова, што има за последицу стварање неизвесности и неадекватну припрему за њихову примену. Оцењује се, стога, да је неопходно да се подзаконски прописи доносе у роковима предвиђеним у прелазним и завршним одредбама тих закона, како би се обезбедила њихова благовремена и адекватна примена.

III Могући правци промена закона у области рада

Полазећи од датих предлога и питања која се у примени одређених одредаба закона у области рада најчешће постављају, намеће се потреба да се одређена питања која нису уређена нашим прописима, а која се појављују у пракси, уреде Законом о раду, као и да се изврши адекватно преиспитивање и иновирање једног броја закона, чија је примена формално настављена, без усаглашавања њиховог садржаја са реалним потребама. То су, пре свега:

*Закон о заштити грађана Савезне Републике Југославије на раду у иностранству,*² примењује се од 23. маја 1998. године. Изменама и допунама овог закона 2005. године утврђене су новчане казне за прекршаје и привредне преступе у чл. 33 и 34 Закона, а ступањем на снагу новог Закона о запошљавању и осигурању за слушај незапослености (23. маја 2009. године), чланом 110 тог закона, престају да важе одредбе чл. 2 до 10 овог закона, у делу који се односи на запошљавање.

Остале одредбе овог закона, међутим, нису ни садржајно ни језички прилагођене реалним потребама, имајући у виду чињеницу да ће све више бити потребе за применом одредаба овог закона, упоредо са развојем привреде и приливом страних инвестиција.

*Закон о условима за заснивање радног односа са страним држављанима,*³ примењује се од 1978. године, а одредбама о изменама овог закона из 2005. године извршена је само промена износа новчаних казни за привредне преступе и прекршаје у члану 12 Закона.

Потребно је, међутим, донети нови закон о запошљавању странаца и целовито уредити сва питања која се у вези с тим јављају. Посебно је проблематично питање запошљавања странаца са привременим боравком, као и страних држављана који раде код страног послодавца чије седиште или седиште његовог представништва није регистровано на територији Републике Србије, а који своју делатност обављају на основу директних уговора закључених са домаћим послодавцима.

*Закон о евиденцијама у области рада,*⁴ примењује се од 1. јануара 1997. године. Ступањем на снагу Закона о запошљавању и осигурању за

2 Закон о заштити грађана СРЈ на раду у иностранству (*Службени лист СРЈ*, 24/98, *Службени лист РС*, бр. 101/05 и 36/09).

3 Закон о условима за заснивање радног односа са страним држављанима (*Службени лист СФРЈ*, бр. 11/78, 64/89, *Службени лист СРЈ*, бр. 42/92, 24/94, 28/96 и *Службени лист РС*, бр. 101/05).

4 Закон о евиденцијама у области рада (*Службени лист СРЈ*, бр. 46/96 и *Службени лист РС*, бр. 101/05).

случај незапослености (у даљем тексту: Закон о запошљавању), одредбама члана 110 овог закона, прописано је да престају да важе одредбе чл. 8 до 22 и чл. 26 до 40 Закона о евиденцијама у области рада. Међутим, остале одредбе нису преиспитане и усаглашене са другим прописима у области рада.

У Закону о раду или Закону о запошљавању потребно је уредити питање статуса запослених који остварују радни однос код једног послодавца на основу уговора о раду, који закључују са агенцијама за стално или привремено запошљавање, а обављају посао за другог послодавца, чиме су њихове услуге заправо изнајмљивање (*Outsourcing* модел).

Овај радноправни институт ниједним законом није уређен и поред чињенице да су од 2003. године Законом о запошљавању први пут, у наш правни систем, уведене приватне агенције за запошљавање, којима су у надлежност дати само послови *из њрве љрује услуја* предвиђених чланом 1 став 1а Конвенције МОР-а бр. 181,⁵ које имају за циљ да приближе (доведу у везу) понудиоце и потражиоце посла.

Према одредбама ове конвенције *друју љрују* чине услуге сталног запошљавања радника у циљу стављања на располагање трећим лицима – физичким или правним (предузеће корисник), која утврђују њихове послове и надзиру извршавање. Овде се ради о томе да агенција (физичко или правно лице), као послодавац запошљава раднике, тј. заснива са њима радни однос. Међутим, ова лица неће извршавати послове код агенције, у овом случају њиховог послодавца, него ће их агенција упутити на рад код другог послодавца (предузећа корисника) које ће бити корисник њиховог рада.

Иако ово питање није до сада уређено законом, у Републици Србији већ дуже времена ради неколино страних агенција које се баве сталним или привременим запошљавањем и изнајмљивањем запослених другим послодавцима, што се толерише. Стога се поставља као императив да се ово питање што пре уреди законом како би се на одговарајући начин обезбедила, првенствено заштита запослених, али и послодаваца корисника ових услуга.

5 Конвенција бр. 181 усвојена је 19. јуна 1997. године, коју наша држава није ратификовала. Одредбама ове конвенције услуге су сврстане у три групе. *Прву љрују* чине услуге које имају за циљ да приближе (да доведу у везу) понудиоце и потражиоце посла, тј. запослења (чл. 1 ст. 1-а). *Друју љрују* чине услуге *сталној зайошљавања радника у циљу стављања на располагање трећим лицима физичким или љравним* (предузеће корисник) која утврђују њихове послове и надзиру извршење (чл. 1. ст. 1-а). *Трећу љрују* чине друге услуге за које је карактеристично истраживање (проучавање) тражиоца запослења тј. незапослених. Види: Боривоје М. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, 2001, стр. 267.

IV Промене које треба извршити у Закону о раду

Поред промена у наведеним законима, односно уређивања питања које није уређено законом и представља правну празнину, потребно је преиспитати и одредбе за које се оцењује да су проблематичне и које послодавцима стварају велике сметње или ограничења у раду, и извршити одговарајуће измене и допуне у Закону о раду.

Полазећи од датих предлога и примедби, као и уочених недостатака у примени овог закона, анализираћемо све одредбе које по нашем мишљењу треба преиспитати и тражити адекватнија решења.

Одредбама члана 3 став 3 Закона утврђена је обавеза учесника колективног уговора код послодавца да у случају да не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора (чл. 3 ст. 2 тач. 3), дужни су да наставе преговоре у доброј вољи.

Примена ове одредбе (чл. 3 ст. 3) доводи у питање смисао одредаба о могућности доношења правилника о раду. Послодавац нема интерес да доноси такав акт, јер његовим доношењем има обавезу да настави преговоре за закључивање колективног уговора. Тиме су његове преговарачке позиције ослабљене, а синдикат већ има „освојене“ позиције и наставља са захтевима за више, без притиска запослених да се преговори завршавају ради остваривања већ договорених права која су за њих повољнија. Ово посебно, имајући у виду одредбе става 5 истог члана, према којима правилник о раду престаје да важи ступањем на снагу колективног уговора.

Стога став 3 члана 3 Закона треба изменити тако што би се ова одредба могла изменити тако да синдикат може покренути иницијативу за наставак преговора за закључивање новог колективног уговора по истеку шест месеци од доношења правилника о раду.

Одредбама члана 14 прописано је да се уговором о раду или одлуком послодавца може утврдити учешће запосленог у добити оствареној у пословној години у складу са законом и општим актом.

Има мишљења да је ова одредба ограничавајућа, јер учешће запосленог у добити везује за пословну годину. Период у коме ће се то утврдити треба препустити послодавцу и синдикатима, односно општем акту и/или уговору о раду.

Овај члан треба изменити и предвидети уређивање овог питања и општим актом, али добит свакако треба везати за пословну годину. Тако измењена одредба члана 14 могла би да гласи: „Општим актом, односно уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити

учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом.“

Одредбама члана 16 у њачки 2 утврђена је обавеза послодавца да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите здравља на раду, у складу са законом и другим прописима.

Имајући у виду стање и присутне проблеме у остваривању безбедности и здравља на раду, посебно у грађевинарству и индустријској производњи, где су повређивања и професионална обољења најчешћа, ову одредбу треба допунити тако да се њоме гарантује *да су мере које је послодавац дужан да обезбеди ради безбедности и здравља на раду и сироведене*, у складу са законом и другим прописима.

Одредбу члана 23 којом је прописано да у случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 18 до 21 овог закона, лице које тражи запослење и запослени, може да покрене поступак пред надлежним судом за накнаду штете, у складу са законом, *треба* допунити тако да ту накнаду штете у судском поступку *може да тражи од послодавца*.

Коришћење могућности за покретање судског поступка у наведеним случајевима дискриминације и обезбеђивање успеха у том поступку треба условити обезбеђивањем одговарајућих доказа о томе, што представља велики проблем за лице које је дискриминисано. Стога, у овом члану треба додати нови став којим би се утврдила обавеза *да је шерет доказивања да није било дискриминације на њуженом*, ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршена дискриминација у смислу овог закона.

Одредбом члана 33 сџав 1 њачка 10 прописано је да уговор о раду садржи новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог. Оцена је да примена ове одредбе изазива доста питања и проблема код послодавца. Доследна примена ове одредбе онемогућава утврђивање вредности посла по радном сату, као једног од елемената за утврђивање зараде. То, такође, утиче на честе измене уговора о раду, што непотребно повећава администрирање. Примена ове одредбе нарочито је компликована за послодавце са великим бројем запослених, јер најмање једном годишње треба припремити анексе уговора о раду за све запослене и обезбедити њихово потписивање, што може да изазове додатне социјалне тензије, без потребе.

Стога би промену текста тачке 10 требало извршити тако да гласи: „износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, ако се он утврђује, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања.“

Из истих разлога (смањења администрирања), у члану 33 *треба брисајти и њексџ њачке 12* – позив на колективни уговор, односно пра-

вилник о раду који је на снази. Савака промена колективног уговора код послодавца или промена обавезујућег гранског или општег колективног уговора, замена правилника о раду и слично, намеће потребу промене уговора о раду, а да при томе ни на који начин не повећава заштиту запосленог, што би требало да буде сврха тога.

У циљу сузбијања *фактичкој рада или „рада на црно“*; једна од мера јесте контрола постојања уговора о раду и доказа о обавезном социјалном осигурању запослених код послодавца од стране инспекције рада, што сада законом није прописано.

Према Извештају Инспектората рада,⁶ чести су случајеви да инспектори рада, приликом контроле постојања уговора о раду у просторијама послодавца, добију изјаву затеченог запосленог да нема закључен уговор о раду у писаном облику, нити је осигуран на обавезно социјално осигурање, што се записнички констатује. Међутим, послодавци обезвреде овакав налаз стања тако што накнадно у службеним просторијама инспектору презентују уговоре о раду закључене у складу са законом, по правилу, дан-два пре вршења надзора, уз пратећу изјаву да је пријављивање на социјално осигурање у току и да ће бити завршено у законском року, што се, по правилу, и учини.

Да би се избегле овакве и сличне ситуације потребно је да се посебним чланом утврди обавеза да се уговор о раду и пријава на обавезно социјално осигурање мора налазити у седишту, односно другој просторији послодавца, као и обавеза послодавца да један примерак уговора о раду достави запосленом.

Одредбе члана 37 које се односе на могућност заснивања радног односа на одређено време, дате су на уопштен и недовољно прецизан начин. Овим одредбама обухваћен је само мали број случајева (сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и замена привремено одсутног запосленог) за чије обављање се може засновати радни однос на одређено време, који са прекидима или без прекида, може да траје најдуже 12 месеци, осим у случају замене привремено одсутног запосленог – до повратка привремено одсутног запосленог.

Овим, међутим, нису обухваћени сви случајеви, а требало би обухватити све случајеви који по својој природи имају ограничено трајање. Поред наведених, одредбама овог члана треба обухватити и: радни однос са страним држављанином, односно лицем без држављанства који поседују привремену радну дозволу, радни однос са приправницима, припрема или рад на одређеном пројекту, друге случајеви утврђене законом или општим актом.

⁶ Ефикасно сузбијање сиве економије – Прилог Сива економија из угла Инспектората рада, Социјално економски савет Републике Србије, Београд, 2010.

Заснивање и трајање радног односа на одређено време треба прецизније регулисати у смислу прописивања јасне и концизне норме, која ће недвосмислено дати одговоре на питања: у којим случајевима је дозвољено заснивање радног односа на одређено време и колико је максимално дозвољено време трајања радног односа за сваки случај. Члан 37 би требало поменити тако да гласи:

„Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено, када су у питању послови који по својој природи имају ограничено трајање, као што су: припрема или рад на одређеном пројекту; привремено повећани обим посла и у другим случајевима прописаним законом и општим актом.

Радни однос из става 1 овог члана непрекидно или с прекидима не може да траје дуже од 36 месеци, с тим што се под прекидом рада не сматра прекид краћи од 30 дана.

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

Радни однос на одређено време са страним држављанином, односно лицем без држављанства, може да се заснује најдуже за период за који је том запосленом издата радна дозвола.

Радни однос са приправником може да се заснује за период који је потребан за обављање приправничког стажа и полагање приправничког испита, у складу са законом.

Радни однос може да се заснује на одређено време за обављање сезонских послова који не трају дуже од ___ месеци у календарској години (утврдити најдуже време трајања ових послова).

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

У вези са применом члана 37 постављају се и питања поновног заснивања радног односа на одређено време, односно продужења претходног уговора, због повећаног обима посла на истим пословима, по истеку максималног рока трајања радног односа. У вези с тим има предлога да се у том случају радни однос на одређено време може поново засновати по истеку рока од шест месеци од дана престанка претходног радног односа, као и да се у супротном, сматра да је запослени засновао радни однос на неодређено време.

Одредбама члана 53 став 2 прописано је да прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом. Ово решење у закону оцењује се као

ограничавајуће, те да га треба изменити или релативизовати, тако што ће се оставити могућност и за дужи прековремени рад уз сагласност запосленог.

Одредбама члана 57 став 2 прописано је да прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не може да буде дуже од пуног радног времена.

Предлози су, међутим, да се прерасподела радног времена омогући на период календарске године, будући да период од шест месеци не представља период цикличних промена којима се покрива прерасподела радног времена. Поред тога, није сасвим јасно како постојећу одредбу применити. Да ли шест месеци представља прво и друго полугође или било којих узастопних шест месеци у календарској години. Предлози су прихватљиви и прерасподелу радног времена треба усклађивати на период календарске године.

Одредбе које се односе на годишњи одмор захтевају значајније промене, у погледу: минималног трајања годишњег одмора од 20 радних дана (четири недеље), што је више него у много економски развијенијим земљама; прописано је много обавезних критеријума за повећање трајања годишњег одмора, што смањује слободу послодавца да примени критеријуме који су у конкретној ситуацији битни; коришћење годишњег одмора у деловима, које није усклађено са чланом 8 Конвенције МОП-а бр. 132;⁷ промене послодавца и преношења неискоришћеног годишњег одмора; обавезе достављања решења о годишњем одмору најмање 15 дана пре коришћења годишњег одмора.

Предлози о минималном трајању годишњег одмора су неприхватљиви јер су у супротности са Европском социјалном повељом. Из сличних разлога су не могу прихватити ни предлози који се односе на преношење неискоришћеног годишњег одмора у случају промене послодавца, имајући у виду чињеницу да је право на годишњи одмор неотуђиво право запосленог, које гарантује и Европска социјална повеља и Конвенција МОП-а о плаћеном годишњем одмору.

Полазећи од датих предлога, потребно је извршити одговарајуће промене, пре свега, у одредбама:

– *члана 68 став 2* којим се уређује стицање права на годишњи одмор, када је у питању прекид радног односа дужи од 30 радних дана треба изменити тако да се брише реч „радних“, те да се прекидом сматра прекид радног односа дужи од 30 дана (календарских);

7 Конвенција МОП-а бр. 132 ратификована је Законом објављеним у „Сл. листу СФРЈ“, бр. 52/73, којом је предвиђено да се један део користи без прекида најмање две радне недеље ако друкчије није предвиђено споразумом који важи за послодавца и за дотично запослено лице.

– у члану 72 којим се уређује сразмерни део годишњег одмора, треба додати нову тачку „3) ако му радни однос престаје пре 1. јула“, чиме се онемогућава запосленом коме радни однос престаје у првој половини године, да за ту календарску годину стекне право на пун годишњи одмор;

– у члану 73 којим се уређује коришћење годишњег одмора у деловима, треба уважити предлоге и дозволити да се годишњи одмор може користити у *два или више делова*;

– да, уколико запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од *најмање две недеље непрекидно* у току календарске године, а *остатак најкасније до 30. јуна* наредне године, као и да се годишњи одмор у више делова може користити само на захтев запосленог;

– у члану 75 којим се утврђује распоред коришћења годишњег одмора, треба уважити предлоге и примедбе и ст. 1 и 2 овог члана изменити и допунити, тако што ће се, поред постојећег текста да, у зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог, да је дужан и да решење о коришћењу годишњег одмора запосленом достави најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора. Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, послодавац је дужан да запосленом достави решење непосредно пре коришћења годишњег одмора.

У члану 81 *став 2* треба јасно дефинисати који је то здравствени орган (служба медицине рада основана при домовима здравља или заводи за медицину рада из чл. 124 Закона о здравственој заштити), који утврђују постојање здравствених сметњи код запосленог због којих не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину. Решавање ових питања захтева додатне консултације и усклађивање решења садржаних у Закону о безбедности и здрављу на раду (надлежност службе медицине рада код послодавца) и Закона о здравственој заштити (организација службе медицине рада).

У члану 82 текст треба усагласити са одредбама садржаним у Закону о безбедности и здрављу на раду тако да се на пословима на којима постоји повећани ризик од настанка повреда на раду и професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Потребно је, такође, запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 52 овог закона, да

се не може се одредити прековремени рад нити прерасподела радног времена, у смислу овог закона.

У оквиру *огредаба о зашћийији майшеринсїва* дати су предлози о могућности да запослена на породилском одсуству и одсуству са рада ради неге детета, која жели да почне да ради за време тог одсуства и да остварује право на зараду, односно накнаду зараде, сразмерно времену проведеном на раду, што би било у интересу и запослене и послодавца.

Предлози су прихватљиви и могуће је, у оквиру постојећих или посебних одредби, предвидети више различитих решења, на пример:

„Запослена која се врати на рад пре истека породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета има право на две паузе за дојење у току рада у трајању од најмање сат времена, које се рачунају у радно време.

Запослена жена може да користи право на паузе за дојење најдуже до годину дана живота детета.“ и/или да:

„Запослена која се врати на рад пре истека породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета има право да ради *нейуно радно време* до истека права на породилско, односно одсуства са рада ради неге детета.

За време рада са непуним радним временом запослена остварује право на зараду сразмерно времену проведеном на раду, односно накнаду зараде за преостало време до пуног радног времена, у складу са законом.

По истеку породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета запослена има право да се врати на рад на послове на којима је радила пре коришћења тих права, а ако је престала потреба за обављањем тих послова, послодавац је дужан да је премести на друге одговарајуће послове.

Права из ст. 1 до 3 овог члана има и отац детета ако се врати на рад пре истека породилског одсуства, односно одсуства са рада ради неге детета, које користи у смислу члана 94 ст. 5 и 6 овог закона.“

Најзначајније њримедбе и њредлози у њоїлављу о зарадама и накнадама зарада, односе се на: обрачун зараде, истичући да је компликованији него раније; да евиденција о заради треба да буде потписана од стране запосленог што је у пракси технички веома компликовано; због изузетно широког тумачења појма зараде, долази се у ситуацију да се зарадом сматрају и нека друга давања која нису везана за зараду (коришћење службеног аутомобила и накнада трошкова становања); због нејасне формулације законског текста о увећаној заради за сменски рад и рад ноћу из кога би се могло закључити да запосленом који има распоред

у сменама треба по том основу увећати зараду најмање 26%, а када у току таквог распореда ради ноћу – најмање још за додатних 26%, што свакако није била интенција законодавца, али су могући притисци синдиката, па и одлуке Инспекције рада и судова да се спорна одредба управо овако примени; накнада зараде за време одсуствовања са рада у време боловања, на дан државног празника, за време годишњег одмора, плаћеног одсуства и сл. обрачунава се у висини просечне зараде у последња три месеца, што у случају високих једнократних исплата (као што су годишњи бонуси, регрес и сл.) накнада зараде може бити знатно виша од саме зараде која би припала запосленом да не одсуствује што послодавцу отежава реално планирање буџета.

На основу наведених и других предлога и примедби треба преиспитати највећи број одредба у овом поглављу, које су од кључног значаја за запослене и за послодавце.

Треба отклонити нејасноће у примени одредбе која се односи на сменски рад и рад ноћу, тако што ту одредбу треба дефинисати тако да се само за рад ноћу предвиди увећана зарада у висини најмање 26% од основице. Прихватљиве су и примедбе и предлози који се односе на висину накнаде зараде из чл. 114 и 115 Закона, тако што висину накнаде треба утврдити у висини основне зараде увећане по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину остварену у радном односу.

Члан 116 међутим, треба у целости преформулисати и накнаду зараде утврдити најмање у висини 60% основне зараде, без могућности увећања по основу „минулог рада“. Потребно је прецизније формулисати ст. 2 и 3 овог члана и предвидети да по истеку рока из става 1 овог члана, послодавац може да упути запосленог на плаћено одсуство, само на основу претходне сагласности министра, а због привременог прекида рада или смањења посла који су последица поремећаја на тржишту или других спољних утицаја. Одлуком министра треба утврдити дужину трајања овог одсуства, колико се дана најдуже може одобрити.

У члану 122 *сйав 5* треба брисати. Овом одредбом прописано је да је запослени, коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде дужан да потпише евиденцију. Ова одредба је скоро непримењива у условима електронског преноса средстава, нарочито код послодавца који запошљавају велики број радника, који имају сменски режим рада и др.

Одредбе члана 158 којима се утврђује обавеза послодавца да у случају отказа уговора о раду по основу технолошког вишка запосленом исплати отпремнину за сваку навршену годину рада у радном односу, а не само за период трајања радног односа код тог послодавца, подстичу, између осталог, потенцијалну дискриминацију запошљавања старијих

особа, тј. радника са дугогодишњим радним искуством. Ови предлози су оправдани и члан 158 треба изменити у том смислу, и предвидети да се запосленом који је већ остварио право на отпремнину због престанка радног односа по основу вишка код другог послодавца, висина отпремнине утврђује само за период проведен у радном односу после исплате отпремнине.

Предлог је, такође, да се речи: „у висини утврђеној општим актом или уговором о раду“ замене речима: „у висини утврђеној програмом“, а будући да је законом предвиђена обавеза достављања програма на мишљење синдикату, то би могло да омогући већи утицај синдиката на висину отпремнине. Овај предлог, није прихватљив, јер би се њиме запослени довели у неједнак положај, посебно у случају када послодавац није обавезан да доноси програм за решавање вишка запослених.

У вези забране конкуренције (члан 162) изнете су примедбе да постојећа одредба не омогућава послодавцу да се, уколико најкасније до дана престанка радног односа запосленог ослободи обавезе забране конкуренције за период након престанка радног односа, у целости регресира за исплаћени износ накнаде, већ се искључиво може ослонити да ће запослени поступити у доброј вери. Ова примедба је оправдана, и у члану 162 треба додати нови став којим би се предвидело да послодавац може одустати од забране конкуренције у смислу одредаба овог члана до дана престанка радног односа запосленом, у ком случају се ослобађа плаћања новчане накнаде по том основу.

Оправдана је примедба да је спорна примена члана 169 тачка 2, којом се предвиђа да запосленом за време удаљења са рада у смислу чл. 165 и 166 овог закона, *йрийада разлика између износа накнаде зараде йримљене йо основу члана 168 овој закона и йуној износа основне зараде*, ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 179 тач. 2 до 4 овог закона. Постојећом одредбом није уважавана чињеница да се према члану 180 став 3 Закона запослени не ослобађа одговорности, већ му се даје још једна шанса, јер је удаљење са рада било оправдано и послодавац је имао основа да му откаже уговор о раду, али то није учинио да би му дао још једну шансу. Стога, одредбу тачке 2 члана 169 треба променити да гласи: „ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 179 тач. 2 до 4 овог закона, односно ако му не буде изречена друга санкција или мера упозорења у складу са чланом 180 став 3 овог закона.“

Одредба члана 170 став 2 оцењена је у пракси као добра мера која за запосленог представља озбиљно упозорење, а послодавцу даје могућност да „одложи“ доношење тешких одлука. Примедбе се, међутим, односе на дужину удаљења са рада. Требало би дати већи простор за градације, тако да се за озбиљне повреде радне обавезе и дисциплине

на раду, могла изрицати суспензија у дужем трајању. Примедбу треба прихватити и овом одредбом предвидети удаљење са рада без накнаде зараде од један до 15 радних дана.

Закон дозвољава послодавцима да понуде запосленом измену уговорених услова рада закључивањем анекса уговора само у случајевима утврђеним чланом 171 који не обухватају све случајеве у пракси, када је потребно закључити анекс уговора о раду. Предлог се може прихватити тако што у члану 171 треба додати нову тачку: „7) у другим случајевима када се послодавац и запослени договоре.“

Одредбом члана 185 став 6 утврђена је обавеза запосленог да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194 овог закона. Оцењује се да постојеће решење практично искључује тај метод решавања спорова, а њега тек треба промовисати и развијати. Зато је неопходно да се запосленом остави примерен рок – од пет радних дана.

У вези посебне заштите од отказа уговора о раду појединих категорија запослених из чл. 187 и 188 предложено је да се тим одредбама конкретније утврде случајеви и трајање заштите. Полазећи од ових предлога, у наведеним члановима би требало извршити одговарајуће промене, и то:

– у члану 187 треба предвидети да за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду, осим ако је радни однос заснован на одређено време или ако су се стекли услови из члана 179 тач. 2 до 4 и тачке 6 овог закона, као и да запослени остварује заштиту из става 1. овог члана и шест месеци након престанка стања или коришћења права из тог става;

– у члану 188 треба додати нови став којим би се предвидело да послодавац може да откаже уговор о раду представнику запослених из става 1 овог члана: „1) ако одбије понуђени посао у смислу члана 171 тачка 4 овог закона, уз претходно прибављену сагласност министарства; 2) ако запослени на то пристане изјавом у писаном облику.“

Сагласно предложеној промени у члану 185 став 6 и у члану 194 став 4 потребно је рок за покретање спора пред арбитром, са садашња три дана продужити на 15 дана, што даје довољно времена и послодавцу да одлучи о прихватању овог начина решавања спора, као и странама у спору да изаберу арбитра и уреде сва питања битна за ваљано вођење поступка решавања спора пред арбитром.

У члану 195 којим је прописано да се спор пред надлежним судом правноснажно окончава у року од шест месеци од дана покретања спора, предлаже се да се став 3 овог члана, као нерелан, брише.

Примена одредаба чл. 210 и 211 омогућава настајање великог броја малих синдиката, често са мање од 10 чланова, који траже закључивање споразума са послодавцем ради добијања слободних часова, просторија, техничку подршку и сл. Предлаже се, стога, да се обезбеђивање услова за рад синдиката веже за репрезентативност. Ови предлози су, међутим, неприхватљиви, будући да нису у складу са међународним стандардима МОП-а (чл. 1 и 2 Конвенције МОП-а бр. 135).

Према одредбама члана 254 у преговарању за закључивање колективног уговора може учествовати више репрезентативних синдиката, а код закључивања посебног или општег колективног уговора – и више репрезентативних удружења послодаваца. Према одредбама члана 251 овог закона, они тада имају обавезу да формирају заједнички одбор за преговоре. Међутим, како постоји само обавеза преговарања, а не и закључивања колективног уговора, то сваки од репрезентативних синдиката, односно репрезентативних удружења послодаваца одлучује да ли ће или неће закључити колективни уговор. Није нужно да сви учесници, који су формирали заједнички одбор за преговоре, прихвате колективни уговор да би он био закључен. Закључиће га репрезентативни синдикат, односно репрезентативно удружење послодаваца које га прихвата.

Сагласно овим предлозима, у члану 254 треба додати нови став који би могао да гласи: „Ако у закључивању колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката или репрезентативних удружења послодаваца, колективни уговор могу закључити учесници у преговарању који постигну сагласност за закључивање колективног уговора.“

Овим су обухваћени и анализирани само предлози који, по нашем мишљењу, представљају стварне тешкоће и ограничења у примени овог закона и који у одређеној мери могу да утичу на избегавање примене Закона у целости или појединих његових одредаба. Оцењује се да не постоје објективни разлози за одлагање промена овог закона, јер тиме се може само допринети бољем положају запослених и послодаваца и стварати повољније могућности за отварање нових радних места и смањење стопе незапослености.

Paraskeva MIHAJLOVIĆ
Bachelor of Law

LABOUR LAW AMENDMENT CHALLENGES

Summary

The subject of this paper includes possible trends in modifications of laws in the field of labour, especially the Labour Law, which regulates the employment relations system and has the character of the basic/elementary law in the field of labour and which has been applied since 23 March 2005, with no important changes in this period despite numerous requests and propositions, primarily on the part of employers.

Tarting from the most significant requests and propositions, this paper presents the reasons for and necessity of modifications of certain provisions of the Labour Law, as well as suggestions about particular changes to be effected and their context, or which propositions are unacceptable and why.

The paper lays special emphasis on the necessity of legal regulation of the issue of the status of employees hired by an employer on the basis of a work contract and working for another employer, whereby the services they render amount to outsourcing (Outsourcing Model) and the necessity of adjustment of current laws on the protection of our employees working abroad, on the employment of foreigners and on keeping records in the field of labour, with realistic needs.

Key words: *amendment challenges, laws in the field of labour, propositions for changes, outsourcing employees.*