

Драгољуб СИМОНОВИЋ

адвокат у Београду

Зорица СМИРЧИЋ

судија Апелационог суда у Београду

КОМЕНТАР НОВИХ РЕШЕЊА У ЗАКОНУ О РАДУ

Резиме

Новеле Закона о раду извршене у јулу 2014. године најопсежније су од његовог доношења (2005). Те новеле мање су у функцији побољшања текста закона у складу са уоченим недостацима и примедбама праксе и јудикатуре, а више су у функцији хармонизације домаћег радног законодавства са комунитарним правом (директивама) Европске уније, те са међународним радним правом (конвенције и препоруке Међународне организације рада).

Овим чланком аутори желе да скрену пажњу на најзначајније законске новеле, нарочито на оне које изазивају или могу изазвати нове проблеме у пракси, недоумице у тумачењу и потешкоће у примени закона.

Кључне речи: *радни однос, запослени, послодавац, закон, новеле.*

I Новеле Закона о раду из јула 2014. године

Ово су најопсежније новеле (измене и допуне) у нашем радном законодавству. Укључујући капиталне измене и допуне закона (означене као реформска решења) и остале новеле (рачунајући и „ситне“), Закон о раду је у јулу 2014. године претрпео измене и допуне у чак стотинак чланова (трећина закона).

У овом чланку, аутори ће дати осврт на те новеле, без детаљног коментарисања појединих (обимних) законских чланова или више чланова груписаних по одређеним одељцима.

Намеће се утисак да ове опсежне новеле нису настале као резултат потребе домаћег радног законодавства и његовог усаглашавања са прак-

сом која је указала да поједина законска решења нису била најбоља и да их је требало мењати. Већина законских новела настала је као резултат усаглашавања (хармонизације) домаћег радног законодавства са комуни-тарним правом (директивама) Европске уније.

1. Предмет закона

У Закону о раду – ЗОР у оквиру одељка који регулише предмет за-кона у поглављу „Основне одредбе“ извршене су новеле мањег обима.

По оцени аутора, није било посебног разлога да се нагласи приме-на одредаба ЗОР у једној врсти привредне делатности – саобраћају (ЗОР, члан 2, став 3). Било би боље, мање наглашено, да је сходна примена ЗОР у области саобраћаја инкорпорисана у претходни став (став 2) на месту где је сходна примена ЗОР утврђена за државне органе, органе територи-јалне аутономије и локалне самоуправе и јавне службе. Друга новина ти-че се правилника о раду, као општег акта регулације права, обавеза и од-говорности код послодавца.

Новеле ЗОР из јула 2014. године – Новеле ЗОР, доносе неколико новина: ко и под којим условима може да донесе наведени општи акт (ЗОР, члан 3, став 2); немогућност послодавца за доношење правилника о раду (ЗОР, члан 3, став 4); сагласност оснивача за његово доношење (ЗОР, члан 3, став 7) и, коначно, ограничено правно дејство правилника о раду (ЗОР, члан 3, став 8).

Закључак је да правилником о раду послодавац своју аутономну регулативу само „премошћава“ у времену од престанка колективног уго-вора до закључења новог. Ово значи да је правно дејство правилника о раду временски ограничено, с обзиром на директну везу његовог пре-станка са чињеницом ступања на снагу новог, у међувремену закљученог, колективног уговора код послодавца. Оваквом регулативом ЗОР је пра-вилнику о раду определио привремени и супсидијарни карактер.

2. Права запослених

Одељак под називом „Основна права и обавезе“ Новелама ЗОР само је незнатно допуњен у једном члану 12) који регулише права запо-слених. Уведено је право запосленог на достојанство личности. Такође, у члану 12, став 4. ЗОР уводи се нови термин „запослена особа са инвали-дитетом“ који представља, према образложењу законодавца, терминологи-

шко усклађивање са прописима којима се регулише област запошљавања лица са инвалидитетом.

3. Забрана дискриминације

У материји забране дискриминације Новеле ЗОР донеле су само једну допуну (ЗОР, члан 23, став 2) која се односи на обрнути терет доказивања, јер чињеницу да *није* било понашања које представља дискриминацију треба да докаже *тужени*. Исти доказни принцип садржан је у Закону о спречавању злостављања на раду и Закону о забрани дискриминације.

Наведени доказни принцип ЗОР (и закона који уређују мобинг и дискриминацију) значи да запослени (као слабија страна у спору) није дужан да доказује да је послодавац према њему учинио радњу која представља дискриминацију (мобинг), већ да ту чињеницу само учини вероватном, а на послодавцу (као јачој страни у спору) лежи терет доказивања да одређено понашање према запосленом *није* акт дискриминације (мобинга).

4. Заснивање радног односа

У области заснивања радног односа Новелама ЗОР извршене су промене у члану 24 који уређује правилник о организацији и систематизацији послова. Општи услов за заснивање радног односа у погледу година живота остао је неизмењен. И даље радни однос може да заснује лице са навршених 15 година живота (ЗОР, члан 24, став 1).

У погледу садржине правилника о организацији и систематизацији послова, Новелама ЗОР додат је опис послова као елеменат правилника и могућност да послодавац у њему утврди број извршилаца (ЗОР, члан 24, став 2).

Пракса је показала да управо неутврђен број извршилаца на одређеним пословима (радним местима) ствара проблеме у погледу потребног броја запослених (нарочито када је реч о технолошким вишковима), па аутори сматрају да би било боље решење да је законом прописана обавеза за послодавца да наведеним правилником утврди број извршилаца на систематизованим радним местима.

5. Уговор о раду

Код уговора о раду Новеле ЗОР доносе неколико измена које у суштини не мењају концепт овог акта заснивања и регулације радног односа. Новину представљају одредбе члана 30, ст. 4. и 5. ЗОР које нису од суштин-

ског значаја, већ су административно – техничке и организационе (практичне) природе, при чему је измена у ставу 4. која утврђује да се уговор о раду закључује у најмање два примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, сувишна – из разлога што у овом погледу у пракси није било недоумица и што је необорива претпоставка за сваки уговор да се закључује у најмање два примерка (по један примерак за обе стране).

Новину представља одредба члана 33, става 2. ЗОР која у извесној мери релативизује обавезну садржину уговора о раду, користећи метод упућујуће правне норме. Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1, тач. 11–13 у члану 33. ЗОР (елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка ...), ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду (ЗОР, члан 33, став 2).

Ово је школски пример упућујуће правне норме. Њеном применом уговор о раду ће се растеретити више одредаба које су аутономном регулативом послодавца стипулисане за све запослене на једнак начин. Задржана је законска одредба која прописује да се на права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примењују одговарајуће одредбе закона и општег акта послодавца (ЗОР, члан 33, став 3).

Овим је ЗОР утврдио супсидијарну примену закона и општег акта послодавца (колективни уговор, правилник о раду) у односу на уговор о раду. То значи да уговор о раду има примат у примени за права која је уредио у законском и већем обиму. Супротно, ако одређено право није регулисано уговором о раду (или је регулисано у мањем обиму од законског), оно се остварује непосредном применом закона, односно општег акта.

Новелама ЗОР (члан 35) стипулисана је нова одредба: 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 запослени или радно ангажовано лице ради. Нејасно је какав је *ratio* ове законске новине.

Ово је норма административне природе која задира у канцеларијско пословање послодавца и, по схватању аутора, она само непотребно оптерећује текст ЗОР. Осим тога, ова (непотребна) законска норма може само да поквари досадашњу праксу послодавца и да изазове недоумице у њеном тумачењу и примени.

Осим тога, грешка је законописца што је ову „административно – канцеларијску“ норму која регулише питање везано за уговор о раду смеистио у правно – техничку јединицу под називом „Ступање на рад“, уместо да је инкорпорише у јединицу под називом „Уговор о раду“.

6. Пробни рад

Неспорно је да је пробни рад радноправни институт факултативног карактера (може да се уговори пробни рад). Новелама ЗОР законодавац је прецизирао за које се послове може уговорити пробни рад.

Одредба члана 36, става 3, ЗОР допуњена је тиме да је послодавац дужан да образложи отказ уговора о раду пре истека времена за које је уговорен пробни рад. Овакво императивно законско налагање образложења вероватно је проистекло из праксе у којој послодавци нису образлагали отказ уговора о раду у случају пробног рада. Иначе, образложење се и овде подразумева. То је у корелацији са одредбом члана 192. ЗОР која предвиђа образложење за сваки појединачни радноправни акт (решење), што се методом тумачења права *analogia legis* може применити и за случај отказа уговора о раду којим је уговорен пробни рад.

7. Радни однос на одређено време – члан 37. ЗОР

Овај члан је Новелама ЗОР претрпео велике измене и допуне. Уводном одредбом, на општи и описни начин, прописано је у којим случајевима се може закључити уговор о раду на одређено време (ЗОР, члан 37, став 1).

Новину представља то што закон одређује да послодавац може са истим лицем да закључи и више уговора о раду на одређено време по различитим основима (разлозима), у оквиру дозвољеног периода – 24 месеца (ЗОР, члан 37, став 2). Дозвољени период трајања радног односа на одређено време (до 24 месеца) Новелама ЗОР је удвостручен у односу на претходно законско решење (до 12 месеци).

Такође, новину представља регулатива члана 37, става 5. ЗОР, која овлашћује послодавца да са истим запосленим закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из ст. 1–3 члана 37. ЗОР по истом или другом правном основу, у складу са одредбама члана 37 ЗОР. Овом новином учињен је уступак послодавцима на штету запослених, којим се отвара могућност злоупотребе права.

До Новела ЗОР постојао је само један разлог за прерастање радног односа на одређено у радни однос на неодређено време (рад дужи од пет радних дана по истеку уговора о раду на одређено време). Други разлог за прерастање – закључење уговора о раду на одређено време супротно одредбама ЗОР, представља новину у ЗОР и може се схватити као санкција за послодавца који запосленом понуди закључење уговора о раду на одређено време који је противан когентним одредбама ЗОР.

8. Радни однос са непуним радним временом

Код непуног радног времена Новелама ЗОР измењен је и у великој мери допуњен члан 40. ЗОР у оквиру одељка којим се уређује непуно радно време. Пре новела, у члану 40. ЗОР једино је било прописано да запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведену на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Новелама ЗОР наглашено је право запосленог који ради са непуним радним временом на зараду и друга примања, једнаке услове рада са запосленим који ради са пуним радним временом на истим или сличним пословима (ЗОР, члан 40, став 2).

Дакле, запослени са непуним радним временом изједначен је са запосленима који раде са пуним радним временом у погледу остваривања права и обезбеђивања услова рада, сразмерно времену које проведе на раду. Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом (члан 40, став 3 ЗОР).

9. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Код овог флексибилног облика запошљавања Новелама ЗОР, осим измена и допуна, извршено је брисање једног законског члана 43. За разлику од ранијег решења (садржина уговора у седам тачака), новелираним одредбама члана 42, става 2. ЗОР прописани су обавезни елементи садржине уговора за овај флексибилни облик запошљавања у шест тачака (једна мање), са унеколико измењеним формулацијама, па је тако прописана и садржина уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца која, поред обавезних, садржи и додатне одредбе прописане чланом 42, ставом 3. ЗОР.

Овакав облик рада (дислоцирани рад, у односу на седиште послодавца) осим уштеда у инвестиционим улагањима, послодавцу доноси уштеде у материјалним трошковима (опрема, електрична енергија, вода итд.). Новине код овог облика рада уведене су у процесу усаглашавања одредаба ЗОР са међународним радним правом (конвенције МОР), као и у процесу хармонизације домаћег радног права са комунитарним правом Европске уније (директиве). Треба напоменути да је рад код куће радника регулисан Конвенцијом МОР број 117 о раду код куће и Препоруком број 184 о раду у кући.

Основна зарада запосленог који ради ван просторија послодавца не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у радним просторијама послодавца (ЗОР, члан 42, став 4).

Одредбе ЗОР о заради, распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима, количинама и роковима за извршење радних обавеза примењују се и на уговор за обављање послова ван просторија послодавца, ако није другачије одређено општим актом или уговором о раду (ЗОР, члан 42, ст. 4, 5 и 6).

Одредбе о овом флексибилном облику запошљавања које представљају новину у ЗОР заштитног су карактера. Оне имају за циљ уравнотежење радноправног положаја запосленог који ради ван просторијама послодавца са осталим радницима, односно омогућавање коришћења права на начин на који их користе запослени који раде на класичан начин (у просторијама послодавца).

Новелама ЗОР брисан је члан 43, који је прописивао да рад ван просторија послодавца, односно рад код куће, запослени обавља сам или са члановима своје уже породице, у име и за рачун послодавца.

10. Радни однос са кућним помоћним особљем

Члан 45. ЗОР који уређује радни однос са кућним помоћним особљем Новелама је допуњен ставом 7. у којем су наведена лица са којима се не може закључити овај облик флексибилног рада. Овај уговор не може да се закључи са супружником, усвојиоцем или усвојеником, крвним сродником у правој линији без обзира на степен сродства, а у побочној линији до другог степена сродства (брат, сестра) и са тазбинским сродником до другог степена сродства (ЗОР, члан 45, став 7).

11. Уговор о правима и обавезама директора

У члану 48, који уређује уговор о правима и обавезама директора, Новелама ЗОР извршене су две допуне.

Прво, у ставу 1, члана 48. ЗОР одредба је допуњена тиме да се овај уговор, осим на директора, односи и на другог законског заступника послодавца (у складу са регулативом Закона о привредним друштвима).

Друго, допунском одредбом става 6, у члану 48. ЗОР прецизирано је да уговор о раду директора или други уговор на основу кога се он ангажује, у име послодавца закључује надлежан орган утврђен законом (Закон о привредним друштвима) и општим актом послодавца (оснивачки акт, статут).

12. Радно време

Новелама ЗОР извршене су бројне измене и допуне у материји радног времена (код појма радног времена, прековременог рада, распореда радног времена, прерасподеле радног времена, рада у сменама), којима су као законске новине утврђени појмови радног времена и приправности (која се не сматра радним временом).

Радно време закон одређује као „временски период“ (непотребан плеоназам, период је реч која се искључиво везује за време) у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом (ЗОР, члан 50, став 1). Поређења ради, по дефиницији садржаној у конвенцији и препоруци МОР, радно време је период у коме се запослено лице ставља на располагање послодавцу; ово је лепа и једноставна, а садржински довољна дефиниција у којој је правилно употребљена реч „период“).

Новину представљају одредбе члана 50, ст. 3–5, које регулишу приправност запосленог. Суштина је у томе да се само време приправности, у ком запослени чека кући (приправан је) не сматра радним временом (став 3). Супротно, радним временом се сматра оно време које запослени ради по позиву послодавца, у оквиру периода приправности (став 5.).

У погледу прековременог рада, према Новели ЗОР, задржан је обим прековременог рада на седмичном нивоу (до осам часова), а брисан је на дневном нивоу (најдуже четири часа дневно). Стављањем у корелацију прековременог рада са дневним одмором, новом одредбом члана 53,

става 3. ЗОР прописано је да запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

Новину представља и одредба члана 53, става 4. ЗОР која прописује да запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није другачије одређено. Такође, Новеле ЗОР увеле су знатне промене у регулативу распореда радног времена.

До новела, радна недеља је трајала пет радних дана, а сада је та формулација релативизована, додавањем речи „по правилу“. Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана (члан 55, став 1. ЗОР). На овај начин се, како аутори схватају, „отварају врата“ послодавцима да, под окриљем закона, уведу и дужу радну недељу.

Новину представљају одредбе члана 56. ЗОР које регулишу дужност послодавца да обавести запослене о распореду радног времена и промени тог распореда, као и распоред радног времена код послодавца који организује рад по сменама. Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада. Изузетно, послодавац може о распореду и промени да обавести запослене у року краћем од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред, у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности (ЗОР, члан 56, став 1 и 2).

Код послодавца код кога је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу. У том случају, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад (ЗОР, члан 56, став 3 и 4).

Новелама ЗОР измењен је и допуњен члан 57, који регулише прерасподелу радног времена. Временски оквир од шест месеци за прерасподелу радног времена Новелама ЗОР је релативизован, могућношћу његовог проширења аутономном регулативом послодавца.

Колективним уговором 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 (ЗОР, члан 57, став 3).

Задржана је законска одредба (ЗОР, члан 58) која утврђује да се прерасподела радног времена не сматра прековременим радом. Ово значи да се институти прековременог рада и прерасподеле радног времена

искључују. Вероватна интенција законодавца за ову одредбу је да се укаже да запослени у прерасподели радног времена нема право на увећану зараду, а то право постоји код прековременог рада.

Према новој одредби члана 57, става 4. ЗОР, запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. и 3. члана 57. ЗОР, радни часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Цитирана законска одредба у извесном смислу представља изузетак од правила које искључује примену института прековременог рада и прерасподеле радног времена. Новелама ЗОР на нов начин је дефинисан рад у сменама код послодавца и запосленог који ради у сменама: рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља (ЗОР, члан 63, став 1), те да запослени који обавља рад у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама, најмање трећину свог радног времена (члан 63, став 2 ЗОР).

Ова дефиниција саображена је Директиви Европске уније број 93/104, која под сменским радом подразумева сваки метод организације у сменама, код кога радници смењују једни друге на истом радном месту, сходно унапред утврђеном распореду, укључујући и рад у турнусима.

13. Одмори и одсуства

Новине у члану 64, ставу 1. ЗОР резултат су усклађивања са одредбама о непуном радном времену, па је прописано да право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута има и запослени који ради најмање шест часова дневно. Такође, чланом 66, ставом 2. ЗОР прописано је да запослени који ради у прерасподели радног времена има право на дневни одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Одредба члана 67, става 1. ЗОР предвиђа право на недељни одмор у трајању 24 часа + 12 часова као правило, а изузетак је одмор од најмање 24 часа (став 2). И ова измена је, такође, резултат усклађивања са директивама Европске уније. Новом одредбом члана 68, става 2. ЗОР прописано је да запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана рада од заснивања радног односа. Пре новела ЗОР за стицање права на годишњи одмор важио је услов од шест месеци непрекидног рада код послодавца.

Традиционална радноправна заштитна норма о немогућности одрицања од годишњег одмора и немогућности његовог ускраћивања од стране послодавца, Новелама ЗОР допуњена је немогућношћу замене годишњег одмора новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа запосленог у складу са одредбама ЗОР.

Новелама ЗОР брисана је одредба члана 71. којом је била прописана обавеза послодавца да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора. Индиректно, брисање наведене законске одредбе значи да више нема могућности преношења годишњег одмора код другог послодавца, односно да се годишњи одмор има искористити код послодавца код кога је стечен.

Новеле ЗОР доносе новине код коришћења годишњег одмора у деловима. До измена, запослени је могао да користи годишњи одмор највише у два дела. Сада је, сагласно одредби члана 73, става 1. ЗОР, створена могућност да запослени користи годишњи одмор у више делова. Коришћење годишњег одмора у више делова је ствар споразума запосленог и послодавца.

Новелама ЗОР смањен је број дана првог дела годишњег одмора на најмање две радне недеље (ЗОР, члан 73, став 2). До измена ЗОР први део годишњег одмора трајао је најмање три радне недеље.

Законским изменама из јула 2014. године уведене су одређене новине у материји распореда коришћења годишњег одмора и решења о коришћењу истог. Правило да послодавац решење о коришћењу годишњег одмора доставља запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора новелама ЗОР ублажено је изузетком према коме послодавац решење запосленом може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора, уколико се исти користи на захтев запосленог (ЗОР, члан 75, став 3).

Новине су и колективно коришћење годишњег одмора, као и могућност послодавца да решење о коришћењу годишњег одмора достави запосленом у електронској форми (ЗОР, члан 75, ст. 5 и 6). У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у његовом организационом делу, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима (ЗОР, члан 75, став 5).

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да му то решење достави и у писаној форми (ЗОР, члан 75, став 6).

Код института накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор, Новеле ЗОР (члан 76) доносе три новине. *Прво*, брисана је кривица послодавца због неискоришћеног годишњег одмора запосленог. *Друго*, уместо кривице послодавца као субјективног елемента, сада ЗОР накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор везује за објективну чињеницу – случај престанка радног односа. Само у случају престанка радног односа послодавац је дужан запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора. *Треће*, Новелама ЗОР измењена је висина накнаде (штете) за неискоришћени годишњи одмор. Она се сада везује за просечну зараду у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног одмора. Пре Новела ЗОР, ова накнада се одређивала према висини зараде коју је запослени остварио у претходна три месеца.

14. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Код плаћеног одсуства, у првом реду, новелама ЗОР оно је у годишњем волумену смањено до пет радних дана у току календарске године, а раније је износило до седам радних дана у календарској години (ЗОР, члан 77, став 1).

Прецизиран је случај плаћеног одсуства за случај добровољног давања крви. Запослени има право на плаћено одсуство два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања (ЗОР, члан 77, став 3, тач. 2).

Нова је одредба члана 77, става 5. ЗОР, која омогућава послодавцу да плаћено одсуство одобри и за случај смрти сродника који нису одређени законом као чланови уже породице запосленог.

15. Заштита запослених

У материји заштите материнства, заштитна норма којом се послодавцу забрањује да радницу за време трудноће ангажује да ради на тешким и здравствено штетним пословима, новелама ЗОР проширена је и на запослену која доји дете – дојиљу (ЗОР, члан 89, став 1).

Новину представља одредба члана 89, става 2. ЗОР, која обавезује послодавца да запосленој трудници, односно дојиљи обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Нова је и заштитна одредба из члана 90, става 2. ЗОР која запосленој за време трудноће даје право на плаћено одсуство са рада у току радног дана, ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом које је одредио њен изабрани лекар. О овом одсуству запослена је дужна да благовремено обавести послодавца.

Новину представљају допунске одредбе ЗОР које уводе дневне паузе ради дојења детета. Послодавац је дужан да запосленој жени 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 запослене жене износи шест или више часова (ЗОР, члан 93 а, став 1), при чему се пауза или скраћено радно време рачунају у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад (ЗОР, члан 93 а, став 2).

Ове заштитне норме, које представљају новину у ЗОР, уведене су у процесу хармонизације нашег радног права са међународним радним правом (конвенције и препоруке МОР) и комунитарним правом Европске уније.

Новелама ЗОР допуњене су одредбе које се односе на породилско одсуство, увођењем новог члана 94 а ЗОР који прописује запосленим женама право на породилско одсуство и право на одсуство са рада због неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године (ЗОР, члан 92 а, став 1), као и женама које на првом порођају роде више од двоје деце (став 2).

16. Зарада, накнада зараде и друга примања

Новелама ЗОР измењена је одредба која дефинише рад једнаке вредности (за који закон гарантује исту зараду код послодавца), као рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос, уз једнаку одговорност (ЗОР, члан 104, став 3).

Нова компонента у дефиницији рада једнаке вредности је радни допринос, уместо „физичког и интелектуалног рада“ из претходног законског решења. Код минулог рада Новеле ЗОР донеле су значајну измену, тако што се минули рад обрачунава и исплаћује за сваку остварену пуну годину рада *код послодавца који га исплаћује* (ЗОР, члан 108, став 1, тач. 4), а значајна новина односи се на минули рад у одредби члана 108, става 2. ЗОР која прописује да се при обрачуну минулог рада рачуна и време проведено у радном односу код послодавца претходника (из члана 147. ЗОР), као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом (у питању је Закон о привредним друштвима).

Новелама ЗОР укинута је право запосленог на увећану зараду по основу рада у сменама. Знатне промене извршене су Новелама ЗОР код минималне зараде (гарантована зарада, по терминологији ранијих радних закона). Основна промена састоји се у одређивању минималне зараде на основу минималне цене рада, која се утврђује у складу са законом, временом проведеним на раду, као и пореза и доприноса који се плаћају из зараде (ЗОР, члан 111, став 2).

Општим актом послодавца, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде (ЗОР, члан 111, став 3).

Послодавац доноси одлуку о увођењу минималне зараде. Без обзира што не постоји таква одредба у изричитом облику, закључак о доношењу одлуке послодавца о увођењу минималне зараде проистиче из осталих одредаба ЗОР које уређују минималну зараду. Тако, ЗОР на два места помиње одлуку о увођењу минималне зараде (ЗОР, члан 111, став 3 и 4).

Одлука послодавца је довољан основ за увођење и исплату минималне зараде. То значи да нема потребе да послодавац и запослени закључују анекс уговора о раду ради увођења (уговарања) минималне зараде.

Минималну зараду послодавац исплаћује за стандардни учинак и време проведено на раду (ЗОР, члан 111, став 1). Овде се подразумева тзв. редовно (пуно) радно време.

Минимална зарада и увећана зарада (накнада трошкова и друга примања запосленог) се не искључују, већ се допуњују. То јасно проистиче из одредаба члана 111, став 6 и 7 ЗОР.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата (ЗОР, члан 111, став 5). Ова одред-

ба је нова у ЗОР и представља основну поставку за обрачун и исплату минималне зараде, која је даље разрађена одредбама члана 112 ЗОР.

Минимална цена рада утврђује се одлуком Социјално – економског савета основаног за територију Републике Србије. Ако Социјално – економски савет не донесе одлуку у року од 15 дана (раније – 10 дана), одлуку о висини цене рада доноси Влада у наредном периоду од 15 дана (ЗОР, члан 112, став 2).

Законску новину представљају критеријуми и елементи методологије за утврђивање висине минималне цене рада (ЗОР, члан 112, став 3–7).

Код накнаде зараде за време прекида рада код послодавца Новелама ЗОР (члан 116) извршене су две измене. *Прво*, осим прекида рада, послодавац сада ову накнаду зараде (најмање у висини 60% просечне зараде) може увести у случају смањења обима рада (без кривице запосленог). *Друго*, Новелама ЗОР прописан је изузетак по коме послодавац може упутити запосленог на одсуство уз накнаду зараде и дуже од прописаних 45 радних дана, када прекид или смањење обима рада условљавају дуже одсуство, уз претходну сагласност министра надлежног за рад.

Код накнаде трошкова за превоз и исхрану у току рада (топли оброк) сада ЗОР исплату истих условљава тиме да послодавац није обезбедио сопствени превоз, односно да није обезбедио топли оброк на други начин (ЗОР, члан 118, став 1, тач. 1 и 5). Законска новина је да накнада за топли оброк мора бити изражена у новцу (ЗОР, члан 118, став 2).

Новину представља и законско решење које се односи на трошкове превоза у случају промене места становања запосленог, тако да та промена после закључења уговора о раду не утиче на увећање трошкова превоза, осим у случају сагласности послодавца (ЗОР, члан 118, став 3).

У погледу других примања запосленог, Новелама ЗОР је смањена висина отпремнине при одласку у пензију, са три на две просечне зараде. Код обрачуна зараде и накнаде зараде, Новелама ЗОР извршене су значајне допуне, две техничке, а две суштинске.

Техничке допуне односе се на могућност послодавца да запосленом обрачун зараде може да достави у електронској форми (ЗОР, члан 121, став 5) и на овлашћење министра надлежног за рад за прописивање садржаја обрачуна зараде и накнаде зараде (став 8).

Прва суштинска допуна односи се на прописивање да обрачун зараде и накнаде зараде представља извршну исправу (ЗОР, члан 121, став 6). Ово је истински „револуционарна“ законска новела на запослене и битна олакшица за њих. Давање снаге извршне исправе обрачуну зараде значи да запослени поводом неисплате зараде не мора више да заснива парницу (дуготрајну и скупу), него своја ускраћена права сада може да остварује у извршном поступку на основу обрачуна зараде као извршне исправе, што је знатно једноставније, брже и економичније.

Друга суштинска допуна односи се на право запосленог коме је исплаћена зарада и накнада зараде, да задржи право да пред надлежним судом оспорава законитост обрачуна зараде, односно накнаде зараде (ЗОР, члан 121, став 7).

17. Вишак запослених

У области вишка запослених Новелама ЗОР извршена је једна допуна техничке природе (у вези доносиоца програма технолошког вишка) и значајне измене и допуне код права на отпремнину запосленом који је проглашен вишком.

Програм вишка запослених у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца (ЗОР, члан 155, став 3).

Отпремнина запосленом који је проглашен вишком задржала је карактер обавезе послодавца да је исплати пре отказа уговора о раду запосленом као вишку. Велику измену закон је извршио у погледу висине наведене отпремнине, која се утврђује општим актом или уговором о раду, с тим што она не може бити нижа од збира трећине зараде за сваку навршену годину рада у радном односу *код послодавца код кога запослени остварује право на отпремнину* (ЗОР, члан 158, став 2).

Интенција законодавца за стипулисање наведене правне норме огледа се у чињеници да је у ранијем систему исплате отпремнине утврђене према укупном радном стажу (значи, и према стажу оствареном код других послодаваца) било омогућено да запослени остварује право на отпремнину код два или више послодаваца у износима обрачунатим према укупном радном стажу.

У прилог претпостављеној интенцији иде и искључујућа (забрањујућа) одредба члана 158, става 6. ЗОР, која прописује да запослени не мо-

же да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

18. Удаљење запосленог са рада (суспензија)

Новелирани члан 165. ЗОР предвиђа разлоге за привремено удаљење запосленог са рада (суспензија) у три тачке, што је разлика у односу на претходно законско решење (када су ти разлози били сублимирани у две тачке).

Код првог разлога за суспензију (ЗОР, члан 165, тачка 1) уместо раније формулације „ако је против запосленог покренут кривични поступак“, сада је утврђена формулација „ако је против запосленог започето кривично гоњење у складу са законом“ (ради се о Законику о кривичном поступку).

Новелама је допуњен члан 169. ЗОР који уређује трајање суспензије: Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење са рада може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка (ЗОР, члан 169, став 2).

19. Измена уговора о раду

Код измене уговорених услова рада (које се врше закључењем анекса уговора о раду) Новелама ЗОР додат је нови основ за закључење анекса уговора о раду, а то је промена елемената за утврђење основне зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду (ЗОР, члан 171, став 1, тачка 5).

У члану 172. ЗОР Новелама су извршене само неке ситније измене – термилошке природе, које не задиру у суштину регулативе измене уговорених услова рада.

У овој области Новелама ЗОР проширена је регулатива увођењем новог члана 172 а, који регулише привремени премештај запосленог на друге одговарајуће послове на основу решења (без понуде анекса уговора о раду), ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања. Привремени премештај не може трајати дуже од 45 радних дана у периоду од 12 месеци, при чему запослени задржава основну зараду утврђену за посао са којег се премешта, ако је то за њега повољније (ЗОР, члан 172 а, став 1 и 2).

Одредбечлана 172 а ЗОР које регулишу понуду за закључење анекса уговора о раду, писмено обавештење, прихватање или одбијање пону-

де и др. примењују се само када се анекс уговора о раду закључује на иницијативу послодавца.

Применом метода *argumentum a contrario*, основан је закључак да се анекс уговора о раду може закључити и на иницијативу друге уговорне стране – запосленог. Основ за овакав закључак налазимо у новој одредби члана 172 а, става 3. ЗОР, која прописује да се одредбе члана 172. ЗОР не примењују у случају закључивања анекса уговора о раду на иницијативу запосленог.

20. Престанак радног односа – разлози за отказ уговора о раду од стране послодавца

Члан 179. ЗОР који уређује *отказу говора о раду* од стране послодавца Новелама ЗОР у великој мери је измењен и допуњен. Пре Новела, разлози за овај отказ били су у једном ставу са осам тачака (груписани на једном месту).

Сада су ти разлози сврстани у четири групе.

У *првој* групи су разлози, садржани у три тачке, који су квалификовани као „оправдани разлози“ који се односе на радну способност запосленог и његово понашање код послодавца (ЗОР, члан 179, став 1, тач. 1–3).

У *другој* групи су разлози, садржани у пет тачака, који се односе на повреде радних обавеза које запослени учине својом кривицом (ЗОР, члан 179, став 2, тач. 1–5).

У *трећој* групи су разлози, садржани у осам тачака, који се односе на непоштовање радне дисциплине од стране запосленог (ЗОР, члан 179, став 3, тач. 1–8).

У *четвртој* групи су разлози, садржани у две тачке, који су квалификовани као „оправдани разлози“ за *престанак радног односа* запосленог, који се односе на потребе послодавца (ЗОР, члан 179, став 5, тач. 1 и 2). Овде је промењена терминологија – престанак радног односа, за разлику од формулације „отказ уговора о раду“ која постоји код претходне три групе отказних разлога.

Код непоштовања радне дисциплине које је изражено као злоупотреба боловања и долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно њихове употребе у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла, Новелама ЗОР стипулисана је нова одредба која послодавцу даје могућност да запосленог

упути у овлашћену здравствену установу на одговарајућу анализу, ради утврђивања околности везаних за злоупотребу боловања и околности конзумирања алкохола или других опојних средстава (ЗОР, члан 179, став 4).

21. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза – члан 170 а ЗОР

Нове одредбе ЗОР трасирају пут за враћање мера за повреду радне дисциплине (дисциплинске мере) у наше радно законодавство. Подсећања ради, у нашем старијем радном законодавству постојали су системи дисциплинских санкција са више дисциплинских мера (на пример, са пет дисциплинских мера у Закону о удруженом раду од 1976. године). Касније су дисциплинске мере редуковане и сведене на две са изразитим репресивним дејством (новчана казна и престанак радног односа), да би их ЗОР из 2001. године сасвим укинуо.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179, ст. 2. и 3. ЗОР, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда или непоштовање није такве природе да запосленом престане радни однос, *уместо* отказа уговора о раду да запосленом изрекне једну од следећих мера: 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању 1–15 радних дана; 2) новчану казну у висини до 20% зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца; 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. ЗОР, ако у наредном року од шест месеци учини *исту* повреду радне обавезе (ЗОР, члан 179а).

Дисциплинске мере се изричу решењем послодавца. Основано је закључити да дисциплинске мере решењем изриче директор, на основу поступка који спроведе лице које он овласти (правника), у ком поступку се утврђују релевантне чињенице и докази, као и одговорност (кривица) запосленог.

Треба напоменути да су дисциплинске санкције (мере) биле укинуте само у матичном ЗОР, док оне без прекида егзистирају у супсидијарном радном законодавству (Закон о државним службеницима, Закон о војсци, Закон о полицији итд.).

22. Поступак пре престанка радног односа

Рок за изјашњење запосленог на упозорење послодавца да су се стекли услови за отказивање уговора о раду према претходном законском решењу износио је најмање пет радних дана. Новелама ЗОР (члан 180) утврђено је да тај рок износи најмање осам дана од достављања упозорења.

У погледу отказног разлога неостваривања резултата рада или непоседовања потребних знања и способности за обављање поверених послова (ЗОР, члан 179, став 1, тачка 1), Новелама ЗОР уведен је нови члан (180а) који прописује да послодавац може да откаже уговор о раду из овог разлога ако је претходно дао запосленом обавештење у писменом облику у вези са недостацима у његовом раду, са упутством и примереним роком за побољшање рада, односно радних резултата. Послодавац запосленом даје отказ уколико овај не побољша рад и не оствари потребне резултате у остављеном року.

Ова законска новина резултат је усаглашавања са Конвенцијом МОП број 158 и Препоруком број 166, које предвиђају претходно давање инструкција и писаног упозорења од стране послодавца запосленом пре отказа уговора о раду због незадовољавајућег обављања посла (неостваривања резултата рада).

Новом одредбом (ЗОР, члан 181) дата је могућност запосленом да уз писмено изјашњење на упозорење послодавца истом приложи мишљење синдиката чији је члан, које је мишљење послодавац дужан да размотри у процесу одлучивања (али није дужан да га прихвати).

Ако послодавац запосленом откаже уговор о раду као вишку, не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа (ЗОР, члан 182, став 1). Наведени рок је Новелама ЗОР упола скраћен у односу на претходни законски рок (шест месеци).

23. Рок застарелости отказа уговора о раду

Новелама ЗОР удвостручен је рок застарелости за отказивање уговора о раду од стране послодавца. Отказ уговора о раду из члана 179, става 1, тачке 1. и ст. 2. и 3. ЗОР послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа (субјективни рок застарелости), односно у објективном року застарелости од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа

уговора о раду (ЗОР, члан 184, став 1). Пре законских Новела субјективни рок застарелости износио је три месеца, а објективни шест месеци.

Отказ уговора о раду из члана 179, става 1, тачке 2. ЗОР (ако је запослени правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом) послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом (ЗОР, члан 184, став 2).

24. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Новелама су измењене одредбе чл. 187. и 188. ЗОР које регулишу посебну заштиту од отказа уговора о раду трудницама, породиљама и синдикалним представницима. За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада због неге и посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду (ЗОР, члан 187, став 1).

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство (ЗОР, члан 187, став 2). Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан његовог доношења послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана (трудноћа, породилско одсуство, одсуство због неге детета) или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању наведених околности и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа (ЗОР, члан 187, став 3).

25. Отказни рок и новчана накнада

Назив овог одељка („Отказни рок и новчана накнада“) није компатибилан садржини чл. 189 и 189а који су у његовом саставу. У овим члановима чак се не помињу речи „новчана накнада“. Оне су биле садржане у члану 190 ЗОР који је брисан Новелама.

У питању је још један пропуст законодавца (законописца) и његових пратећих служби, који се огледа у недовољној редакцији законског текста. Речи „новчана накнада“ треба избрисати из назива овог одељка.

Према измењеној одредби члана 189 ЗОР, запослени коме је уговор о раду отказан због неостваривања резултата рада, односно непоседовања потребних знања и способности, има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам, нити дужи од 30 дана. (Отка-

зни рок је Новелама ЗОР битно скраћен, пре је износио најмање месец дана, а најдуже три месеца).

Новелама ЗОР уведен је нови члан (189а) који утврђује право запосленог коме је престао радни однос да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио. На захтев запосленог, послодавац може дати оцену његовог понашања и резултата рада у потврди о заснивању и престанку радног односа или у посебној потврди (нека врста препоруке, наравно за добре раднике).

Аутори имају примедбу на цитирану формулацију законске норме. Било би боље да је она стипулисана у обрнутом смеру – не као право запосленог да тражи потврду, него као обавезу послодавца да запосленом изда потврду, на његов захтев.

26. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Правне последице незаконитог престанка радног односа нормиране су у обимном члану 191. ЗОР, који у свом корпусу садржи девет ставова. Према Новелама, неки ставови су измењени или допуњени и аутори ће се концентрисати на њих.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се он врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио (ЗОР, члан 191, став 1).

Тумачењем цитиране законске одредбе, аутори закључују да после Новела ЗОР запослени (тужилац) једном тужбом обухвата све последице незаконитог престанка радног односа, тражећи: поништај отказног решења, враћање на рад, исплату накнаде штете и уплату доприноса. У ранијој пракси, по правилу, запослени је првом тужбом тражио поништај отказног решења и враћање на рад, а другом тужбом (после правноснажности прве) тражио је исплату накнаде штете и уплату доприноса.

Враћање запосленог на рад код послодавца на основу судске одлуке којом је поништено отказно решење послодавца означава се као реинтеграција запосленог. До доношења ЗОР из 2001. године реинтеграција радника је била обавезна, што значи да је послодавац био дужан да га врати на рад по правноснажној пресуди.

Од 2001. године реинтеграција је изгубила обавезан, а добила је факултативан карактер. Она зависи од изражене воље запосленог, као и од воље и могућности послодавца.

Враћањем запосленог на рад код послодавца по правноснажној пресуди треба да се успостави стање у ком је он био пре незаконитог престанка радног односа.

Одредбом члана 191, става 2. ЗОР прописано је како се *утврђује* накнада штете из става 1. овог члана – у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе 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, док је ставом 3. прописано у којој висини се *исплаћује* накнада штете запосленом – у висини зараде, умањене за износе пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Новина, уведена Новелама ЗОР (члан 191, став 7) прописује да се послодавац санкционише плаћањем накнаде штете у висини шест зарада запосленог због повреде закона и пропуста током поступка отказивања уговора о раду. У овом случају, одлука послодавца је правилна у суштини – меритуму (на пример, суд је нашао да је послодавац правилно утврдио повреду радних обавеза запосленог, да није остваривао резултате рада итд.), али она садржи одређене мањкавости учињене током поступка отказивања уговора о раду (на пример, повреда отказног рока, немогућавање запосленом да се изјасни на упозорење у року утврђеном законом итд.).

Накнада штете из члана 191, ст. 1, 5, 6. и 7. ЗОР умањује се за износ прихода које је запослени остварио *по основу рада*, по престанку радног односа (ЗОР, члан 191, став 9). Ову одредбу у наше радно законодавство увео је ЗОР из 2001. године. Одредба је јасна. Практично, она значи да тужени послодавац, према процесном правилу терета доказивања, у парници доказује да је запослени (тужилац) у периоду за који потражује накнаду штете радио код другог послодавца и остварио је приходе од зараде (приход остварен по основу *рада*, како је наглашено у закону, а нису релевантни други приходи, као што је накнада за незапослене коју исплаћује Национална служба за запошљавање), па се тако утврђени приход (зарада) одбија од висине накнаде штете која је запосленом утврђена према одредбама члана 191 ЗОР.

27. Остваривање и заштита права запослених

Одредба члана 192. ЗОР која одређује ко код послодавца одлучује о правима, обавезама и одговорностима из радног односа Новелама ЗОР унеколико је измењена. О правима, обавезама и одговорностима из радног односа у правном лицу одлучује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте (ЗОР, члан 192, став 1, тачка 1).

По карактеру, ово је уопштена и упућујућа норма. Употребљен је општи израз „надлежни орган код послодавца“, за разлику од одредбе која је важила пре Новела ЗОР, а која је прецизирала да о правима, обавезама и одговорностима у правном лицу одлучује директор или лице које он овласти. Ова одредба упућује на Закон о привредним друштвима, а што се општих аката тиче, на основачки акт правног лица и статут.

Новелама ЗОР (члан 195) рок за подношење тужбе надлежном суду скраћен је са 90 на 60 дана (у старијем радном законодавству, пре радикалног увођења рока од 90 дана, рок за подношење тужбе износио је 15 дана). Чини се да је и нови рок од 60 дана непримерено дуг, упркос томе да овај рок има преклузивно дејство.

Запослени у правном режиму ЗОР тужбу подносе суду против одлуке надлежног органа послодавца (директора). У питању је једна одлука, без дистинкције на првостепену и другостепену (коначну) одлуку, пошто је у ЗОР укинута двостепено одлучивање код послодавца, односно право запосленог на жалбу. Индикативно је да је двостепено одлучивање укинато само у матичном ЗОР, а такво одлучивање – са правом на жалбу запосленог, и даље постоји у осталим законима који уређују радне односе (супсидијарно радно законодавство, Закон о државним службеницима итд.).

Укидање жалбе запосленог у ЗОР нарочито је индикативно због тога што Устав Републике Србије *свакоме* гарантује право на жалбу. Осим тога, конвенцијама МОП утврђена је обавеза сваког послодавца да обезбеди двостепено одлучивање о правима, обавезама и одговорностима радника.

28. Рад ван радног односа

Новелама је брисан члан 200. ЗОР који је регулисао могућност послодавца да закључује уговор о заступању или посредовању (који је увео ЗОР 2005. године), што треба поздравити, јер је правилно брисана једна

непотребна одредба (послодавац може да закључује многе уговоре, па је било непотребно наглашавање за два наведена уговора).

Код уговора о стручном оспособљавању и усавршавању (ЗОР, члан 201) Новелама су извршене само мање измене, које се састоје у прецизнијем одређивању лица са којима послодавац закључује овај уговор.

29. Колективни уговори

У одељку који регулише учеснике у закључивању колективних уговора, конкретно у члану 246. ЗОР, Новелама су извршене одређене измене и прецизирања. 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 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 (ЗОР, члан 246, став 3).

У делу који се односи на примену колективних уговора, Новелама ЗОР уведен је нови члан (256а) којим су регулисана питања накнадног приступања колективном уговору, а у знатној мери су измењене одредбе члана 257. ЗОР које регулишу проширено дејство колективног уговора.

II Закључна мисао аутора

Наш законодавац би морао више да „ослушкује“ глас струке, посебно судске праксе и правне науке, приликом доношења закона и креирања њихових текстова. У том случају, аутори верују, имали бисмо квалитетније законске текстове, што се односи и на Закон о раду, а то би било од значаја за праксу и отклањање недоумица у којима не оскудевамо.

Dragoljub SIMONVIĆ
attorney at law in Belgrade

Zorica SMIRČIĆ,
judge at Appellate Court in Belgrade

COMMENTARY OF NEW SOLUTIONS IN LABOR ACT

Summary

*The novels of Labor Act adopted in July 2014 are the most extensive from the date of its adoption (2005). These novels are less in function to improve the text of the law in accordance with identified deficiencies and objections of practice and judicature and more in function of harmonization of domestic Labor law with *acquis communautaire* (directives) of European Union, as well with international Labor law (conventions and recommendations of International Labor organization).*

By this article the authors wish to draw attention to the most significant legal novels, in particular to those that cause or may cause new problems in practice, uncertainties in interpretation and difficulties law implementation.

Key words: *employment, employee, employer, law, novels.*