

Avgust 2014.

Fokus: Zakon o izmenama i dopunama Zakona o radu

Uvod

Narodna Skupština Republike Srbije dana 18.07.2014. godine usvojila je Zakon o izmenama i dopunama Zakona o radu koji je objavljen u „Službenom glasniku“ Republike Srbije br. 75/2014 i stupio je na snagu 29.07.2014. godine (u daljem tekstu: „Izmene Zakona“), izuzev odredaba člana 54. Izmena Zakona koje se odnose na obračun zarade i naknade zarade i koje se primenjuju u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu Izmena Zakona, odnosno od 29.08.2014. godine.

Među najznačajnijim novinama koje donose Izmene Zakona izdvajamo sledeće:

1. Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta

Izmenama Zakona je predviđeno da obavezu donošenja pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta imaju poslodavci koji imaju više od 10 zaposlenih i istovremeno su izmenjene odredbe kojima je propisana sadržina ovog pravilnika.

2. Ugovor o radu

Izmenjena je odredba kojom je propisana obavezna sadržina ugovora o radu, pa Ugovor o radu ne mora da sadrži elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog

učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenih, rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo, kao ni podatke o trajanju dnevnog i nedeljnog radnog vremena, ukoliko su isti utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom. U tom slučaju, u ugovoru o radu mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu.

Poslodavac je dužan da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa Zakonom o radu ili njihovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni ili radno angažovano lice radi.

3. Radni odnos na određeno vreme

Izmenama Zakona je produžen period na koji se može zaključiti ugovor o radu na određeno vreme, tako što je umesto ranije propisanih 12 meseci, sada predviđena mogućnost zaključenja jednog ili više ugovora o radu na određeno vreme na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Takođe, uvedeni su i novi izuzeci od gornjeg pravila, tako da sada mogućnost zaključenja ugovora o radu na određeno vreme u trajanju dužem od zakonski propisanog maksimuma od 24 meseca postoji i ukoliko

se ugovor o radu na određeno vreme zaključuje sa stranim državljaninom, za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, za rad kod novoosnovanog poslodavca, kao i ukoliko se ugovor o radu zaključuje sa nezaposlenim licem kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do 5 godina.

4. Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i radni odnos sa kućnim pomoćnim osobljem

Izmenama Zakona je predviđeno da radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca pored rada od kuće, uključuje i rad na daljinu.

Takođe, ukinuta je obaveza registracije ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i poslova kućnog pomoćnog osoblja kod nadležnog organa lokalne samouprave.

5. Radno vreme

Izmenama Zakona je uvedena mogućnost da se poslodavac i zaposleni sporazumeju da jedan deo radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena zaposleni poslove obavlja od kuće.

Pored toga, izvršene su određene izmene u pogledu rasporeda i preraspodele radnog vremena (uvođenje kliznog radnog vremena, mogućnost utvrđivanja prosečnog nedeljnog radnog vremena na mesečnom nivou i dr.).

6. Odmori i odsustva

Odredbe o godišnjem odmoru su izmenjene u pogledu uslova za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora, korišćenja godišnjeg odmora u delovima, prava na srazmerni deo godišnjeg odmora, kao i

načina i rokova dostavljanja rešenja o godišnjem odmoru.

Takođe, izričito je propisana nemogućnost da se pravo na godišnji odmor zameni novčanom naknadom osim u slučaju prestanka radnog odnosa i ukinuta je obaveza poslodavca da u slučaju otkaza ugovora o radu izda zaposlenom potvrdu o iskorišćenom broju dana godišnjeg odmora.

Skraćena je dužina ukupnog trajanja plaćenog odsustva sa 7 na 5 radnih dana u toku kalendarske godine.

7. Zarada, naknada zarade i ostala primanja

Izmenama Zakona je ukinuto obavezno uvećanje zarade za rad u smenama.

Izmene Zakona donose novine i u pogledu referentnog perioda za obračun uvećane zarade po osnovu minulog rada i otpremnine u slučaju otkaza ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom zaposlenog usled tehnoloških, organizacionih ili ekonomskih promena, tako da se sada uzima u obzir samo vreme provedeno na radu kod sadašnjeg poslodavca, kao i kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca i vreme provedeno na radu kod povezanih lica sa poslodavcem. Takođe, Izmenama Zakona je utvrđeno da visina otpremnine ne može biti niža od jedne trećine zarade zaposlenog za svaku godinu rada u okviru obračunskog perioda.

Pored toga, izmenjene su i odredbe o osnovici za obračun naknade zarade tako da se sada ista obračunava na osnovu prosečne zarade zaposlenog u prethodnih 12 meseci.

Minimalna otpremnina pri odlasku zaposlenog u penziju je umanjena i sada iznosi dve prosečne zarade u Republici Srbiji.

U cilju efikasnijeg ostvarivanja prava zaposlenih, Izmenama Zakona je utvrđeno da obračun zarade i naknade zarade predstavlja izvršnu ispravu.

8. Izmena ugovora o radu

Izmenama Zakona je predviđena mogućnost privremenog premeštaja zaposlenog na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora o radu. Takođe, definisani su i drugi slučajevi u kojima ne postoji obaveza sprovođenja postupka za ponudu aneksa ugovora o radu.

9. Prestanak radnog odnosa

Izmene Zakona donose brojne novine u pogledu otkaza ugovora o radu, kao npr:

- Ograničenje otkaznog roka utvrđenog opštim aktom ili ugovorom o radu u slučaju otkaza od strane zaposlenog na 30 dana;
- Definisanje određenih slučajeva povrede radne obaveze i radne discipline;
- Uvođenje mogućnosti izricanja disciplinskih mera umesto otkaza ugovora o radu, u slučaju povrede radne obaveze, nepoštovanja radne discipline ili u slučaju da zaposleni ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi (privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, novčana kazna, opomena sa najavom otkaza);
- Izmena odredbe o minimalnom roku za izjašnjenje zaposlenog na upozorenje pred otkaz ugovora o radu, tako da isti umesto 5 radnih dana sada iznosi 8 dana;
- Definisanje prethodnog postupka i uslova za izricanje disciplinskih mera i otkaza ugovora o radu u slučaju da zaposleni ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- Skraćenje vremenskog perioda u kojem poslodavac, u slučaju otkaza ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom zaposlenog usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, ne može zaposliti drugo lice za obavljanje istih poslova, na 3 meseca;
- Produženje subjektivnog i objektivnog roka zastarelosti za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca zbog neostvarivanja rezultata rada ili neposedovanja potrebnih znanja i sposobnosti, povrede radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline od strane zaposlenog, na 6 meseci i godinu dana;
- Skraćenje otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu zbog neostvarivanja rezultata rada ili neposedovanja potrebnih znanja i sposobnosti, tako da isti sada ne može biti kraći od 8 niti duži od 30 dana;
- Propisivanje da će sud u slučaju da u postupku po tužbi zaposlenog zbog nezakonitog otkaza ugovora o radu utvrdi da je postojao pravni osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima

je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, odbiti zahtev zaposlenog za vraćanje na rad, a na ime naknade štete dosuditi zaposlenom iznos do 6 zarada zaposlenog;

- Skraćenje roka za pokretanje sudskog spora protiv rešenja poslodavca kojim je povređeno pravo zaposlenog na 60 dana.

10. Nadzor i kaznene odredbe

Izmenama Zakona su bliže određena ovlašćenja inspektora u vršenju inspekcijskog nadzora, kao i obaveze poslodavca, odgovornog lica kod poslodavca i zaposlenog u vezi sa tim. Takođe, povećani su maksimalni iznosi novčanih kazni za prekršaje i propisani su novi prekršaji.

11. Usklađivanje sa Izmenama Zakona

Poslodavci su dužni da pravilnike o organizaciji i sistematizaciji poslova usklade sa Izmenama Zakona u roku od 60 dana od dana njihovog stupanja na snagu, tj. do 28.09.2014. godine.

Poslodavci mogu sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos do dana stupanja na snagu Izmena Zakona da zaključe ugovore o radu ili anekse ugovora, u roku od 60 dana od dana njihovog stupanja na snagu. Ukoliko takvi ugovori o radu ili aneksi ugovora ne budu zaključeni, postojeći ugovori o radu ostaju na snazi u delu u kome nisu u suprotnosti sa Izmenama Zakona.

Odredbe kolektivnog ugovora, odnosno pravilnika o radu koji su na snazi da dan stupanja na snagu Izmena Zakona, a koje nisu u suprotnosti sa njima, ostaju na snazi do isteka važenja, odnosno do zaključenja kolektivnog ugovora, odnosno donošenja

pravilnika o radu, a najduže 6 meseci od dana stupanja na snagu Izmena Zakona.

Polazeći od svega napred iznetog, potrebno je da poslodavci u navedenim rokovima usklade svoje opšte akte i ugovore o radu sa Izmenama Zakona.

Za sva dalja pitanja i informacije stojimo Vam na raspolaganju.

*Odricanje od odgovornosti: Tekst u prilogu šalje se kao opšte uputstvo i ne predstavlja pravni savet.
Copyright Cvetkovic, Skoko & Jovicic 2014.*