



Зашто је потребна измена Закона о раду?

- Зато што је у Србији проблем запошљавања и обим сиве економије алармантан а измена Закона о раду је неопходан и први корак у решавању тих проблема
- Зато што светске анализе, извештаји и анкете не препознају Србију као атрактивну дестинацију за инвестирање
- Зато што постојеће радно законодавство није у довољној мери подстицајно за запошљавање
- Зато што Закон о раду из 2009. није усклађен са ЕУ директивама и препорукама
- Зато што Закон о раду из 2009. није усклађен са конвенцијама МОП-а
- Зато што је Закон о раду из 2009. застарео, сувише ригидан и скуп за привреднике (и домаће и стране)
- Зато што је неопходно да се прецизирају поједине одредаба Закона које се у пракси различито тумаче и примењују од стране послодаваца, доводе до различите судске праксе и правне несигурности
- Зато што је Закон о раду из 2009. пун процедура и администрирања, које не доприносе обезбеђивању и заштити права запослених, а представљају знатан трошак за послодавце

Измене и допуне Закона о раду усклађене су са:

- Директивом Савета 91/533/ЕЗ којом се послодавац обавезује да обавести запослене о условима који се односе на уговор о раду
- Директивом Савета 99/70/ЕЗ којом се послодавац обавезује на максимално укупно трајање узастопних уговора о раду на одређено време са истим запосленим. Такође, наводе се и објективни разлози којима се оправдава обнављање таквих уговора.
- Директивом Савета 97/81/ЕЗ о раду са непуним радним временом, у циљу омогућавања преласка запослених са пуног на непуно радно време и обрнуто, као и обезбеђивање правовремених информација о расположивости послова са пуним и непуним радним временом од стране послодавца, као и у делу се односи на примену начела *pro rata temporis*.
- Директивом Европског Парламента и Савета 2003/88 у делу који се односи на начин дефинисања радног времена, дужине прековременог рада, радног времена у току недеље, минималног дневног и недељног одмора, дефиниције сменског рада и делимично усклађивање у делу који се односи на прераспodelу радног времена

Измене и допуне Закона о раду

- подстичу запошљавање и делимично умањују регулаторни и административни терет привредним субјектима
- унапређују радноправне институте и пружају потпунију заштиту права запослених
- Србију чине атрактивнијом дестинацијом за инвестирање и домаћих и страних инвеститора
- потенцијал су за бољи пласман Србије у светским извештајима према ефикасност тржишта рада
- усклађене су са многим међународним стандардима и препорукама
- посебну пажњу посвећује теже запошљивим категоријама незапослених – старијим радницима и младима
- препознаје нове облике рада и запошљавања, као што је рад ван просотрија послодавца

Предлог измена и допуна Закон о раду раднику доноси:

1. Обрачун зараде представља извршну исправу. Ово је једно од највећих унапређења Предлога Закона о раду, зато што радник практично не мора да води радни спор (парнични поступак) за неисплаћену зараду, већ одмах иде на извршење. Тиме се максимално смањују трошкови радника и скраћује време остварења права радника.
2. Запослени остварује право коришћења годишњег одмора након месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.
3. Рад ван просторија послодавца више није само рад од куће, што је обично подразумевало неки мануелни рад и кућне послове. Ово је посебно добра новина због младих, мајки и старијих радника.
4. Решење о коришћењу годишњег одмора запослени може да добије и непосредно пред коришћење одмора.
5. Годишњи одмор радник може да користи у више делова.
6. Уколико прелази код другог послодавца, а код претходног није искористио годишњи одмор, претходни послодавац је дужан да му исплати накнаду штете за неискористио годишњи одмор.
7. Недвосмислену законску обавезу послодавца да један примерак уговор о раду даје запосленом.
8. Недвосмислену законску обавезу послодавца да уговор о раду држи тамо где радно ангажовано лице ради.
9. Запослени који раде пола радног времена имају право на паузу од 30 минута.
10. Уместо степен образовања, знања и способности, сада допринос на раду чини разлику у вредновању рада запослених.
11. Приликом отказивања уговора о пробном раду послодавац је обавезан да образложи отказ уговора о раду.
12. Брише се старосна граница од 30 година за обављање привремених и повремених послова са чланом омладинске или студентске задруге.
13. Укинута су нека непотребна администрирања, а да при томе нису повређена права запослених.
14. За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене, као и код повезаних лица са послодавцем.

Предлог измена и допуна Закона о раду послодавцима доноси:

1. Одлуку о проширеном дејству доноси Влада, на образложени предлог министарства надлежног за делатност у којој је закључен колективни уговор, а по прибављеном мишљењу Социјално-економског савета. Колективни уговор чије се дејство проширује обавезује послодавце који запошљавају више од 50% запослених у одређеној грани. Уз захтев за проширење дејства послодавци ће морати да докажу да су испуњени услови о покривености броја запослених постојећим колективним уговором.
2. Отпремнина се исплаћује за период проведен у радном односу код последњег послодавца и не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину. За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене, као и код повезаних лица са послодавцем. За одлазак у пензију отпремнина се исплаћује у висини две просечне зараде у РС.
3. Могућност да запосле на одређено време лица која спадају у категорију теже запошљивих, а то су лица којима до испуњења једног од услова за остваривање права на пензију недостаје до пет година.
4. Могућност новооснованим послодавцима да запошљавају на одређено време до 36 месеци, док пословање не достигне одређени ниво када тај исти послодавац буде могао да запошљава лица на неодређено време.
5. Могућност закључивања уговора о раду на одређено време за рад на пројектима и запошљавање странаца који имају временски ограничене дозволе боравка и рада
6. Укинута су нека непотребна администрирања, а да при томе нису повређена права запослених (решење о неискоришћеном годишњем одмору, пешење о годишњем одмору не мора бити уручено 15 дана пре коришћња одмора, измена личних података о запосленом као и других података којима се не мењају услови рада могу констатовати анексом уговора без прописаних процедура за анекс уговора и сл.)
7. Ближе је дефинисан сменски рад и отклоњена могућност двојаког тумачења да се зарада запосленом који ради у ноћној смени увећава 26% по основу ноћног рада и додатних 26% по основу сменског рада.
8. Увећање зараде по основу "минулог рада" обрачунава се на основу временаведеног у радном односу код последњег послодавца, послодавца претходника, као и повезаних лица.
9. Разлози за отказ и дисциплинске мере подељени су у четири групе, у зависности од тога да ли се разлози за отказ односе на радну способност запосленог и његово понашање, или запослени не поштује радну дисциплину или учини повреду радне обавезе и кад се разлог за отказ односи на потребе послодавца. Прецизирани су неки од најчешћих случајева.
10. Закон прави разлику између незаконитог отказа због процедуралних разлога и незаконитог отказа због објективног разлога.
11. Уговором о раду могуће је уговорити сатнину као елемент за утврђивање зараде