

Z A K O N

O IZMENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Član 1.

U Zakonu o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13), u članu 2. dodaje se novi stav 3. koji glasi:

„Odredbe ovog zakona primenjuju se i na zaposlene kod poslodavaca u oblasti saobraćaja, ako posebnim propisom nije drukčije određeno.”

Dosadašnji stav 3. postaje stav 4.

Član 2.

U članu 3. stav 3. reč: „volji” zamenjuje se rečju: „veri”.

Posle stava 3. dodaju se novi st. 4. i 5. koji glase:

„U slučaju iz stava 2. tačka 3) ovog člana, poslodavac je dužan da pravilnik o radu dostavi reprezentativnom sindikatu u roku od sedam dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Poslodavac koji ne prihvati inicijativu reprezentativnog sindikata za pristupanje pregovorima za zaključenje kolektivnog ugovora, ne može pravilnikom o radu da uredi prava i obaveze iz radnog odnosa.”

Dosadašnji stav 4. koji postaje stav 6. menja se i glasi:

„Pravilnik o radu donosi nadležni organ kod poslodavca, utvrđen zakonom, odnosno osnivačkim ili drugim opštim aktom poslodavca, a kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica donosi ovlašćeno lice u skladu sa zakonom.”

Posle stava 6. dodaje se stav 7. koji glasi:

„Pravilnik o radu javnog preduzeća i društva kapitala čiji je osnivač Republika, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave (u daljem tekstu: javno preduzeće) i društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće, donosi se uz prethodnu saglasnost osnivača.”

Dosadašnji stav 5. postaje stav 8.

Član 3.

U članu 12. stav 1. reči: „zaštitu života i zdravlja na radu” zamenjuju se rečima: „zdravlje na radu”, posle reči „integriteta” dodaju se zapeta i reči: „dostojanstvo ličnosti”, a posle reči: „opštim aktom” dodaju se zapeta i reči: „odnosno ugovorom o radu”.

U stavu 4. reči: „zaposleni invalid” zamenjuju se rečima: „zaposlena osoba sa invaliditetom”, a na kraju stava dodaju se zapeta i reči: „u skladu sa zakonom”.

Član 4.

U članu 22. stav 2. reči: „invalidnih lica” zamenjuju se rečima: „osoba sa invaliditetom”.

Član 5.

U članu 23. posle reči: „štete” dodaju se reči: „od poslodavca”.

Dodaje se stav 2. koji glasi:

„Ako je u toku postupka tužilac učinio verovatnim da je izvršena diskriminacija u smislu ovog zakona, teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja diskriminaciju je na tuženom.”

Član 6.

U članu 24. st. 2. i 3. menjaju se i glase:

„Pravilnikom se utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, a može da se utvrdi i broj izvršilaca.

Za rad na određenim poslovima, izuzetno, mogu da se utvrde najviše dva zastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja u skladu sa zakonom.”

Posle stava 3. dodaje se novi stav 4. koji glasi:

„Pravilnik donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.”

U dosadašnjem stavu 4. koji postaje stav 5. reč: „pet” zamenjuje se brojem: „10”.

Član 7.

U članu 28. reči: „Invalidna lica zasnivaju” zamenjuju se rečima: „Osoba sa invaliditetom zasniva”.

Član 8.

U članu 30. st. 3. i 4. menjaju se i glase:

„Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac.

Ugovor o radu zaključuje se u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a dva zadržava poslodavac.”

Posle stava 4. dodaje se stav 5. koji glasi:

„Ugovor o radu u ime i za račun poslodavca zaključuje nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koje oni ovlaste.”

Član 9.

Član 33. menja se i glasi:

„Član 33.

Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sedište poslodavca;
- 2) lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- 3) vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;
- 4) naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- 5) mesto rada;
- 6) vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
- 7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;

- 8) dan početka rada;
- 9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 10) novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu;
- 11) elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
- 12) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- 13) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

Ugovor o radu ne mora da sadrži elemente iz stava 1. tač. 11–13) ovog člana ako su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta.”

Član 10.

Član 35. menja se i glasi:

„Član 35.

Poslodavac je dužan da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa ovim zakonom 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.”

Član 11.

U članu 36. stav 1. menja se i glasi:

„Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih ugovorom o radu.”

Stav 3. menja se i glasi:

„Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, poslodavac ili zaposleni može da otkáže ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.”

Član 12.

Član 37. menja se i glasi:

„Član 37.

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana 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.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

- 1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
- 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
- 3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
- 4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
- 5) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1–3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.”

Član 13.

U članu 38. stav 1. reči: „za koje su propisani posebni uslovi rada” zamenjuju se rečima: „sa povećanim rizikom, utvrđenim u skladu sa zakonom”.

U stavu 2. na kraju stava dodaju se zapeta i reči: „u skladu sa zakonom”.

Član 14.

Član 40. menja se i glasi:

„Član 40.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbedi iste uslove rada kao i zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima.

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavesti zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, na način i u rokovima utvrđenim opštim aktom.

Poslodavac je dužan da razmotri zahtev zaposlenog sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vreme, kao i zaposlenog sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vreme.

Kolektivnim ugovorom uređuje se saradnja i informisanje sindikata o poslovima sa nepunim radnim vremenom.”

Član 15.

Član 42. menja se i glasi:

„Član 42.

Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca.

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.

Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored odredaba iz člana 33. ovog zakona, sadrži i:

- 1) trajanje radnog vremena prema normativima rada;
- 2) način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog;
- 3) sredstva za rad za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;
- 4) korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu;
- 5) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
- 6) druga prava i obaveze.

Osnovna zarada zaposlenog iz stava 1. ovog člana ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca.

Odredbe ovog zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodeli radnog vremena, noćnom radu, odmorima i odsustvima primenjuju se i na ugovor o radu iz stava 1. ovog člana, ako drukčije nije određeno opštim aktom ili ugovorom o radu.

Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu ugovora iz stava 1. ovog člana ne mogu se odrediti na način kojim se zaposlenom onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom i opštim aktom.”

Član 16.

Član 43. briše se.

Član 17.

U članu 45. posle stava 6. dodaje se stav 7. koji glasi:

„Ugovor iz stava 1. ovog člana ne može da se zaključi sa supružnikom, usvojiocem ili usvojenikom, krvnim srodnikom u pravoj liniji bez obzira na stepen srodstva i u pobočnoj liniji do drugog stepena srodstva i sa tazbinskim srodnikom do drugog stepena srodstva.”

Član 18.

Član 46. briše se.

Član 19.

U članu 48. stav 1. posle reči: „direktor” dodaju se zapeta i reči: „odnosno drugi zakonski zastupnik poslodavca (u daljem tekstu: direktor)”.

U stavu 5. reči: „koja ima karakter zarade” brišu se.

Stav 6. menja se i glasi:

„Ugovor iz st. 2. i 4. ovog člana sa direktorom zaključuje u ime poslodavca nadležni organ utvrđen zakonom ili opštim aktom poslodavca.”

Član 20.

Naziv odeljka 1. iznad člana 50. i član 50. menjaju se i glase:

„1. Pojam radnog vremena

Član 50.

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Zaposleni i poslodavac mogu se sporazumeti da jedan period radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena zaposleni poslove obavlja od kuće.

Radnim vremenom ne smatra se vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.

Vreme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom.”

Član 21.

Naziv odeljka 2. iznad člana 51. i član 51. menjaju se i glase:

„2. Puno i nepuno radno vreme

Član 51.

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

Opštim aktom može da se utvrdi da puno radno vreme bude kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Zaposleni iz stava 2. ovog člana ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Nepuno radno vreme, u smislu ovog zakona, jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena.”

Član 22.

U članu 53. stav 2. zapeta se zamenjuje tačkom, a reči do kraja stava brišu se.

Posle stava 2. dodaju se st. 3. i 4. koji glase:

„Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa članom 52. ovog zakona ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, ako zakonom nije drukčije određeno.”

Član 23.

U članu 55. stav 1. posle reči: „traje” dodaju se zapeta i reči: „po pravilu,”.

Posle stava 3. dodaju se st. 4. i 5. koji glase:

„Poslodavac kod koga se rad obavlja u smenama, noću ili kad priroda posla i organizacija rada to zahteva – radnu nedelju i raspored radnog vremena može da organizuje na drugi način.

Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).”

Član 24.

Član 56. menja se i glasi:

„Član 56.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Izuzetno poslodavac može da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena u kraćem roku od pet dana, ali ne kraćem od 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti.

Kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama ili to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou.

U slučaju iz stava 3. ovog člana, zaposleni može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad.”

Član 25.

U članu 57. stav 2. reč: „punog” zamenjuje se rečju: „ugovorenog”, a posle reči: „vremena” dodaje se reč: „zaposlenog”.

Posle stava 2. dodaju se novi st. 3. i 4. koji glase:

„Kolektivnim ugovorom može da se utvrdi da se preraspodela radnog vremena ne vezuje za kalendarsku godinu, odnosno da može trajati i duže od šest meseci, a najduže devet meseci.

Zaposlenom koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u st. 2. i 3. ovog člana časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.”

Dosadašnji stav 3. postaje stav 5.

Član 26.

Član 59. briše se.

Član 27.

Član 61. menja se i glasi:

„Član 61.

Zaposleni kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od ugovorenog radnog vremena ostvareni u preraspodeli radnog vremena preračunaju u njegovo radno vreme i da ga poslodavac objavi sa obaveznog socijalnog osiguranja po isteku tog vremena ili da mu te časove rada obračuna i isplati kao časove prekovremenog rada.”

Član 28.

U članu 63. dodaju se novi st. 1. i 2. koji glase:

„Rad u smenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja.

Zaposleni koji radi u smenama je zaposleni koji kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama u toku meseca posao obavlja u različitim smenama najmanje trećinu svog radnog vremena.”

U dosadašnjem stavu 1. koji postaje stav 3. posle reči: „smenama” dodaju se reči: „koje uključuju noćni rad”.

Dosadašnji stav 2. postaje stav 4.

Član 29.

U članu 64. stav 1. reči: „puno radno vreme” zamenjuju se rečima: „najmanje šest časova dnevno”.

U stavu 3. reči: „punog radnog vremena, a najmanje” brišu se.

Član 30.

U članu 66. reči: „između dva uzastopna radna dana” brišu se, a posle reči: „neprekidno” dodaju se reči: „u okviru 24 časa”.

Dodaje se stav 2. koji glasi:

„Zaposleni koji radi u smislu člana 57. ovog zakona ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova.”

Član 31.

U članu 67. stav 1. na kraju stava briše se tačka i dodaju reči: „kojem se dodaje vreme odmora iz člana 66. ovog zakona, ako zakonom nije drukčije određeno.”

Dodaje se novi stav 4. koji glasi:

„Izuzetno od stava 1. ovog člana, zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena ne može da koristi odmor u trajanju utvrđenom u stavu 1. ovog člana, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.”

Dosadašnji stav 4. postaje stav 5.

Član 32.

U članu 68. stav 2. menja se i glasi:

„Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.”

U stavu 4. na kraju stava dodaju se reči: „ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.”

Član 33.

Naziv pododeljka 3) iznad člana 71. i član 71. brišu se.

Član 34.

Član 72. menja se i glasi:

„Član 72.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 69. ovog zakona (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.”

Član 35.

Član 73. menja se i glasi:

„Član 73.

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa ovim zakonom.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta – ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.”

Član 36.

Naziv pododeljka 6) iznad člana 74. i član 74. brišu se.

Član 37.

U članu 75. stav 3. menja se i glasi:

„Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.”

Posle stava 4. dodaju se st. 5. i 6. koji glase:

„U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca, poslodavac može da donese rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi zaposlene i organizacione delove u kojima rade i da isto

istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno zaposlenima.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.”

Član 38.

Naziv pododeljka 8) iznad člana 76. i član 76. menjaju se i glase:

„8) Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor

Član 76.

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete.”

Član 39.

U članu 77. stav 1. reč: „sedam” zamenjuje se rečju: „pet”.

U stavu 3. tačka 2) posle reči: „dva” dodaje se reč: „uzastopna”.

U stavu 4. posle reči: „usvojenik” zapeta se briše, a reči do kraja stava zamenjuju se rečima: „i staratelj”.

Posle stava 4. dodaje se novi stav 5. koji glasi:

„Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo iz st. 1. i 3. ovog člana za srodnike koji nisu navedeni u stavu 4. ovog člana i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.”

U dosadašnjem stavu 5. koji postaje stav 6. reči: „pet radnih dana,” zamenjuju se rečima: „trajanja utvrđenog”, a na kraju stava dodaju se zapeta i reči: „odnosno širi krug lica iz stava 4. ovog člana”.

Član 40.

U članu 89. reč: „žena” briše se, a posle reči: „trudnoće” dodaju se reči: „i zaposlena koja doji dete”.

Dodaje se stav 2. koji glasi:

„Poslodavac je dužan da zaposlenoj iz stava 1. ovog člana obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo.”

Član 41.

U članu 90. reč: „žena” i reči: „prve 32 nedelje” brišu se, a posle reči: „trudnoće” dodaju se reči: „i zaposlena koja doji dete”.

Stav 2. menja se i glasi:

„Zaposlena za vreme trudnoće ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom, određenih od strane

izabranog lekara u skladu sa zakonom, o čemu je dužna da blagovremeno obavesti poslodavca.”

Član 42.

U članu 98. st. 1. i 2. reč: „skraćenim” zamenjuje se rečju: „nepunim”.

Član 43.

Naziv odeljka 7. iznad člana 101. i član 101. menjaju se i glase:

„7. Zaštita osoba sa invaliditetom i zaposlenog sa zdravstvenim smetnjama

Član 101.

„Zaposlenom – osobi sa invaliditetom i zaposlenom iz člana 81. stav 2. ovog zakona poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.”

Član 44.

U članu 102. dodaje se stav 2. koji glasi:

„Ako poslodavac ne može zaposlenom da obezbedi odgovarajući posao u smislu člana 101. ovog zakona, zaposleni se smatra viškom u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona.”

Član 45.

U članu 104. stav 3. menja se i glasi:

„Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.”

Član 46.

U članu 105. stav 3. reči: „naknada troškova zaposlenog u vezi sa radom iz člana 118. tač. 1)–4) i drugih primanja iz člana 119. i člana 120. tačka 1) ovog zakona” zamenjuju se rečima: „primanja iz člana 14, člana 42. stav 3. tač. 4) i 5), člana 118. tač. 1 – 4), člana 119, člana 120. tačka 1) i člana 158. ovog zakona”.

Član 47.

U članu 108. stav 1. tačka 2) reči: „i rad u smenama” brišu se.

U tački 4) posle reči: „odnosu” dodaju se reči: „kod poslodavca (u daljem tekstu: minuli rad) – najmanje”.

Dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Pri obračunu minulog rada računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.”

Dosadašnji stav 2. postaje stav 3.

Na kraju dosadašnjeg stava 3. koji postaje stav 4. tačka se zamenjuje zapeatom i dodaju reči: "kao što je uvećanje zarade po osnovu rada u smenama."

Dosadašnji stav 4. postaje stav 5.

Član 48.

Član 111. menja se i glasi:

„Član 111.

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu.

Minimalna zarada određuje se na osnovu minimalne cene rada utvrđene u skladu sa ovim zakonom, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade.

Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrđuju se razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade.

Po isteku roka od šest meseci od donošenja odluke o uvođenju minimalne zarade poslodavac je dužan da obavesti reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade.

Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu isplati zaposlenom u visini koja se određuje na osnovu odluke o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata.

Zaposleni koji prima minimalnu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu iz člana 108. ovog zakona, na naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom u skladu sa zakonom.

Osnovica za obračun uvećane zarade iz stava 6. ovog člana je minimalna zarada zaposlenog.”

Član 49.

U članu 112. stav 1. reč: „zarada” zamenjuje se rečima: „cena rada”.

U stavu 2. broj: „10” zamenjuje se brojem: „15”, reč: „zarade” zamenjuje se rečima: „cene rada”, a na kraju stava dodaju se reči: „u narednom roku od 15 dana”.

Stav 3. menja se i glasi:

„Pri utvrđivanju minimalne cene rada polazi se naročito od: egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice izraženih kroz vrednost minimalne potrošačke korpe, kretanja stope zaposlenosti na tržištu rada, stope rasta bruto domaćeg proizvoda, kretanja potrošačkih cena, kretanja produktivnosti i kretanja prosečne zarade u Republici.”

Posle stava 3. dodaju se novi st. 4. i 5. koji glase:

„Odluka o utvrđivanju minimalne cene rada sadrži obrazloženje koje odražava sve elemente iz stava 3. ovog člana.

Ako dođe do značajne promene nekog od elemenata iz stava 3. ovog člana, Socijalno - ekonomski savet je obavezan da razmotri obrazloženu inicijativu jednog od učesnika Socijalno - ekonomskog saveta za otpočinjanje pregovora za utvrđivanje nove minimalne cene rada.”

Dosadašnji stav 4. koji postaje stav 6. menja se i glasi:

„Minimalna cena rada utvrđuje se po radnom času bez poreza i doprinosa, za kalendarsku godinu, najkasnije do 15. septembra tekuće godine, a primenjuje se od 1. januara naredne godine.”

Posle stava 6. dodaje se stav 7. koji glasi:

„Minimalna cena rada ne može se utvrditi u nižem iznosu od minimalne cene rada utvrđene za prethodnu godinu.”

Član 50.

U članu 113. reč: „zarade” zamenjuje se rečima: „cene rada”.

Član 51.

U čl. 114–116. reči: „prethodna tri meseca” zamenjuju se rečima: „prethodnih 12 meseci”.

Član 52.

U članu 118. na kraju tačke 1) dodaju se zapeta i reči: „ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz”.

U tački 3) posle reči: „inostranstvu” zapeta i reči do kraja tačke brišu se.

U tački 5) posle reči „rada” dodaju se zapeta i reči: „ako poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način”.

Dodaju se st. 2. i 3. koji glase:

„Visina troškova iz stava 1. tačka 5) ovog člana mora biti izražena u novcu.

Promena mesta stanovanja zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je poslodavac dužan da naknadi zaposlenom u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti poslodavca.”

Član 53.

U članu 119. stav 1. tačka 1) reč: „tri” zamenjuje se rečju: „dve”.

Član 54.

U članu 121. posle stava 4. dodaju se st. 5–8. koji glase:

„Obračun iz stava 1. ovog člana na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u celosti može se dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi.

Obračun zarade i naknade zarade koje je dužan da isplati poslodavac u skladu sa zakonom predstavlja izvršnu ispravu.

Zaposleni kome je zarada i naknada zarade isplaćena u skladu sa obračunom iz st. 1. i 2. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog obračuna.

Sadržaj obračuna iz st. 1. i 2. ovog člana propisuje ministar”.

Član 55.

U članu 122. st. 3. i 4. brišu se.

Dosadašnji stav 5. koji postaje stav 3. menja se i glasi:

„Evidenciju potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje ili drugo lice koje ono ovlasti.”

Član 56.

U članu 124. stav 1. reč: „pokrenut” zamenjuje se rečju: „otvoren”, a reči: „koji je bio u radnom odnosu na dan pokretanja stečajnog postupka i lice koje je bilo u

radnom odnosu u periodu za koji se ostvaruju prava utvrđena ovim zakonom” zamenjuju se rečima: „kome su potraživanja utvrđena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak i koji ispunjava uslove za ostvarivanje prava u skladu sa ovim zakonom”.

Posle stava 3. dodaju se st. 4. i 5. koji glase:

„Pravo na isplatu potraživanja iz stava 1. ovog člana nema preduzetnik, kao i osnivač, odnosno član privrednog društva i drugog privrednog subjekta, osim ako je zasnovao radni odnos u skladu sa zakonom.

Pravo na isplatu potraživanja iz stava 1. ovog člana nema zaposleni ako je doneto rešenje o potvrđivanju usvajanja plana reorganizacije poslodavca nad kojim je otvoren stečaj, u skladu sa zakonom.”

Član 57.

U članu 125. stav 1. tač. 1–4) reč: „pokretanja” zamenjuje se rečju: „otvaranja”, a reč: „pokrenut” zamenjuje se rečju: „otvoren”.

Član 58.

U članu 126. stav 2. posle reči: „visini” dodaju se reči: „utvrđenoj odlukom stečajnog suda, a najviše u visini”.

U stavu 3. reč: „tri” zamenjuje se rečju: „dve”, a reči: „privredi Republike.” zamenjuju se rečima: „Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.”

Član 59.

U članu 136. reči: „državnim organima” zamenjuju se rečima: „javnim službama”.

Član 60.

U članu 139. stav 2. broj: „15” zamenjuje se brojem: „45”, a reč: „pravnosnažne” briše se.

Član 61.

Član 143. menja se i glasi:

„Član 143.

Zahtev za ostvarivanje prava pred Fondom može podneti samo lice kome navedeno pravo pripada, lično ili preko punomoćnika.

Ako u toku postupka ostvarivanja prava pred Fondom nastupi smrt stranke, pravo na nastavak postupka ima naslednik stranke u skladu sa zakonom.”

Član 62.

Član 144. menja se i glasi:

„Član 144.

Ako je potraživanje iz člana 125. ovog zakona isplaćeno u potpunosti ili delimično u skladu sa propisima kojima je uređen stečajni postupak pre izvršenja rešenja iz člana 142. ovog zakona, Fond će po službenoj dužnosti poništiti rešenje i doneti odluku o zahtevu u skladu sa novim činjeničnim stanjem.

Na postupak pred Fondom koji nije posebno uređen ovim zakonom, primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona kojim se uređuje upravni postupak.”

Član 63.

Član 152. briše se.

Član 64.

U članu 155. stav 3. menja se i glasi:

„Program u ime i za račun poslodavca donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.”

Član 65.

Član 158. menja se i glasi:

„Član 158.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona, zaposlenom isplati otpremninu u skladu sa ovim članom.

Visina otpremnine iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom ili ugovorom o radu, s tim što ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca u smislu člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Promena vlasništva nad kapitalom ne smatra se promenom poslodavca u smislu ostvarivanja prava na otpremninu u skladu sa ovim članom.

Opštim aktom ili ugovorom o radu ne može da se utvrdi duži period za isplatu otpremnine od perioda utvrđenog u st. 2. i 3. ovog člana.

Zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca.”

Član 66.

Član 165. menja se i glasi:

„Član 165.

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:

1) ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom;

2) ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu;

3) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline ili je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre isteka roka iz člana 180. stav 1. ovog zakona.”

Član 67.

U članu 167. posle reči: „radu” dodaju se reči: „ili izrekne drugu meru u skladu sa ovim zakonom”, a reči: „tač. 2) – 4)” zamenjuju se rečima: „st. 2. i 3.”.

Dodaje se stav 2. koji glasi:

„Ako je protiv zaposlenog započeto krivično gonjenje zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, udaljenje može da traje do pravnosnažnog okončanja tog krivičnog postupka.”

Član 68.

U članu 169. tačka 2) menja se i glasi:

„2) ako se ne utvrdi odgovornost zaposlenog za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline iz člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona.”

Član 69.

Član 170. briše se.

Član 70.

U članu 171. stav 1. tačka 5) menja se i glasi:

„5) radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa članom 33. stav 1. tačka 11) ovog zakona;”

U tački 6) posle reči: „utvrđenim” dodaje se reč: „zakonom,”.

Član 71.

Član 172. menja se i glasi:

„Član 172.

Uz aneks ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora) poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži: razloge za ponuđeni aneks ugovora, rok u kome zaposleni treba da se izjasni koji ne može biti kraći od osam radnih dana i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora.

Ako zaposleni potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa.

Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu u smislu člana 179. stav 5. tačka 2) ovog zakona, osporava zakonitost aneksa ugovora.

Smatra se da je zaposleni odbio ponudu aneksa ugovora ako ne potpiše aneks ugovora u roku iz stava 1. ovog člana.”

Član 72.

Posle člana 172 dodaje se član 172a koji glasi:

„Član 172a

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez

ponude aneksa ugovora u smislu člana 172. ovog zakona, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

U slučaju premeštaja iz stava 1. ovog člana zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za zaposlenog.

Odredbe člana 172. ovog zakona ne primenjuju se i u slučaju zaključivanja aneksa ugovora na inicijativu zaposlenog.

Izmena ličnih podataka o zaposlenom i podataka o poslodavcu i drugih podataka kojima se ne menjaju uslovi rada može da se konstatuje aneksom ugovora, na osnovu odgovarajuće dokumentacije, bez sprovođenja postupka za ponudu aneksa u smislu člana 172. ovog zakona.

Ugovor o radu sa aneksima koji su sastavni deo tog ugovora mogu da se zamene prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni.”

Član 73.

U članu 174. stav 5. briše se.

Dosadašnji stav 6. postaje stav 5.

Član 74.

U članu 178. stav 2. posle reči: „odnosa” dodaju se reči: „(otkazni rok)”.

Stav 3. menja se i glasi:

„Opštim aktom ili ugovorom o radu može da se utvrdi duži otkazni rok ali ne duži od 30 dana.”

Član 75.

Iznad člana 179. dodaje se naziv pododeljka 1) koji glasi: „1) Razlozi za otkaz”, a član 179. menja se i glasi:

„Član 179.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

- 1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 2) ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- 3) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz člana 79. ovog zakona, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100. ovog zakona.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- 1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- 4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;

5) ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;

2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. ovog zakona;

3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;

4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;

5) ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;

6) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;

7) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;

8) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tač. 3) i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim aktom. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:

1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;

2) ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tač. 1 – 5) ovog zakona.”

Član 76.

Posle člana 179. dodaju se naziv pododeljka 2) i član 179a koji glase:

„2) Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza

Član 179a

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;

2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;

3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. ovog zakona, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.”

Član 77.

Iznad člana 180. dodaje se naziv pododeljka 3) koji glasi: „3) Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere”, a član 180. menja se i glasi:

„Član 180.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

U upozorenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.”

Član 78.

Posle člana 180. dodaje se član 180a koji glasi:

„Član 180a

Poslodavac može zaposlenom iz člana 179. stav 1. tačka 1) ovog zakona da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 179a ovog zakona, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.”

Član 79.

Član 181. menja se i glasi:

„Član 181.

Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u roku iz člana 180. ovog zakona.

Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.”

Član 80.

U članu 182. stav 1. reči: „tačka 9)” zamenjuju se rečima: „stav 5. tačka 1)”, reči: „šest meseci” zamenjuju se rečima: „tri meseca”, a na kraju stava dodaju se zapeta i reči: „osim u slučaju iz člana 102. stav 2. ovog zakona”.

Član 81.

Član 184. menja se i glasi:

„Član 184.

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 1) i st. 2. i 3. ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 2) ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.”

Član 82.

U članu 187. stav 3. reči: „otkaza ugovora o radu” zamenjuju se rečima: „donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu”, a reči: „prijema otkaza” zamenjuju se rečima: „prestanka radnog odnosa”.

Član 83.

Član 188. menja se i glasi:

„Član 188.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj zaposlenog nije posledica statusa ili aktivnosti iz stava 1. ovog člana je na poslodavcu.”

Član 84.

U članu 189. stav 1. menja se i glasi:

„Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 179. stav 1. tačka 1) ovog zakona, ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje opštim aktom ili ugovorom o radu, u zavisnosti od staža osiguranja, a koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana.”

Stav 4. briše se.

Član 85.

Posle člana 189. dodaje se član 189a koji glasi:

„Član 189a

Zaposleni kome je radni odnos prestao ima pravo da od poslodavca zahteva potvrdu koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je radio.

Na zahtev zaposlenog poslodavac može dati i ocenu njegovog ponašanja i rezultata rada u potvrdi iz stava 1. ovog člana ili u posebnoj potvrdi.”

Član 86.

Naziv odeljka 8. iznad člana 191. i član 191. menjaju se i glase:

„8. Pravne posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa

Član 191.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, na zahtev zaposlenog, odlučiće da se zaposleni vrati na rad, da mu se isplati naknada štete i uplate pripadajući doprinosi za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio.

Naknada štete iz stava 1. ovog člana utvrđuje se u visini izgubljene zarade koja u sebi sadrži pripadajući porez i doprinose u skladu sa zakonom, u koju ne ulazi naknada za ishranu u toku rada, regres za korišćenje godišnjeg odmora, bonusi, nagrade i druga primanja po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca.

Naknada štete iz stava 1. ovog člana isplaćuje se zaposlenom u visini izgubljene zarade, koja je umanjena za iznos poreza i doprinosa koji se obračunavaju po osnovu zarade u skladu sa zakonom.

Porez i doprinos za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio obračunava se i plaća na utvrđeni mesečni iznos izgubljene zarade iz stava 2. ovog člana.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, a zaposleni ne zahteva da se vrati na rad, sud će, na zahtev zaposlenog, obavezati poslodavca da zaposlenom isplati naknadu štete u iznosu od najviše 18 zarada zaposlenog, u zavisnosti od vremena provedenog u radnom odnosu kod poslodavca, godina života zaposlenog i broja izdržanih članova porodice.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, ali u toku postupka poslodavac dokaže da postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obe strane u sporu, nije moguć, sud će odbiti zahtev zaposlenog da se vrati na rad i dosudiće mu naknadu štete u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog u skladu sa stavom 5. ovog člana.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud će odbiti zahtev zaposlenog za vraćanje na rad, a na ime naknade štete dosudiće zaposlenom iznos do šest zarada zaposlenog.

Pod zaradom iz st. 5. i 7. ovog člana smatra se zarada koju je zaposleni ostvario u mesecu koji prethodi mesecu u kome mu je prestao radni odnos.

Naknada iz st. 1, 5, 6. i 7. ovog člana umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa.”

Član 87.

U članu 192. stav 1. menja se i glasi:

„O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje:

- 1) u pravnom licu – nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koje oni ovlaste;
- 2) kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica – preduzetnik ili lice koje on ovlasti.”

Član 88.

U članu 195. stav 2. broj: „90” zamenjuje se brojem: „60”.

Stav 3. briše se.

Član 89.

U članu 198. reči: „i koje nije starije od 30 godina” zamenjuju se rečima: „u skladu sa propisima o zadrugama”.

Član 90.

Naziv pododeljka 3) iznad člana 200. i član 200. brišu se.

Član 91.

Član 201. menja se i glasi:

„Ugovor o stručnom osposobljavanju može da se zaključi, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci.

Ugovor o stručnom usavršavanju može da se zaključi, radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno obavljanja specijalizacije, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije, u skladu sa posebnim propisom.

Poslodavac može licu na stručnom osposobljavanju ili usavršavanju da obezbedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Novčana naknada iz stava 3. ovog člana ne smatra se zaradom u smislu ovog zakona.

Ugovor iz st. 1. i 2. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.”

Član 92.

Naziv odeljka 2. iznad člana 203. i član 203. brišu se.

Član 93.

U članu 210. stav 1. posle reči: „sindikatu” dodaju se reči: „koji okuplja zaposlene kod poslodavca”, a posle reči: „uslove” reč: „i” zamenjuje se rečima: „u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima, kao i da mu omogućiti”.

Član 94.

U članu 211. stav 1. menja se i glasi:

„Kolektivnim ugovorom ili sporazumom između poslodavca i sindikata kod poslodavca, može se utvrditi pravo na plaćeno odsustvo predstavniku sindikata, radi obavljanja sindikalne funkcije, srazmerno broju članova sindikata.”

U stavu 2. reči: „ovlašćeni predstavnik sindikata” zamenjuju se rečima: „lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje reprezentativnog sindikata kod poslodavca”.

Stav 3. briše se.

Član 95.

U članu 214. stav 1. reči: „najmanje u visini osnovne zarade” zamenjuju se rečima: „koja ne može biti veća od njegove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci”.

Član 96.

U članu 229. dodaju se st. 5–7. koji glase:

„Odbor može raditi i usvajati predlog ako je na sednici prisutno najmanje dve trećine ukupnog broja članova Odbora.

Odbor usvaja predlog većinom glasova od ukupnog broja članova Odbora.

Ako Odbor ne dostavi odgovarajući predlog u odgovarajućem roku, a najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva, ministar može da odluči o zahtevu i bez predloga Odbora.”

Član 97.

U članu 246. dodaju se novi st. 2. i 3. koji glase:

„Poseban kolektivni ugovor za teritoriju Republike za javna preduzeća i javne službe čiji je osnivač autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave može da zaključi Vlada i reprezentativni sindikat, ako postoji opravdani interes i u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada.

Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće zaključuju osnivač javnog preduzeća, odnosno organ koji on ovlasti i reprezentativni sindikat.”

Dosadašnji stav 2. postaje stav 4.

Dosadašnji stav 3. briše se.

Član 98.

U članu 247. posle reči: „preduzeća” dodaju se zapeta i reči: „društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće”, a reč: „direktor” zamenjuje se rečima: „lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca”.

Član 99.

U čl. 248. i 250. reči: „direktor, odnosno preduzetnik” zamenjuju se rečima: „lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca”.

Član 100.

Posle člana 256. dodaje se član 256a koji glasi:

„Član 256a

Kolektivnom ugovoru može naknadno pristupiti poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca koje nije potpisnik kolektivnog ugovora, odnosno nije član udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora.

Odluku o pristupanju kolektivnom ugovoru donosi nadležni organ poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca iz stava 1. ovog člana, u skladu sa kojom se kolektivni ugovor primenjuje na njegove zaposlene od dana određenog u odluci.

O odluci iz stava 1. ovog člana, poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca obaveštava potpisnike kolektivnog ugovora i organ koji vrši registraciju kolektivnog ugovora.

Odluka o pristupanju kolektivnom ugovoru prestaje da važi prestankom važenja kolektivnog ugovora ili ranije, odlukom nadležnog organa poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca.”

Član 101.

Član 257. menja se i glasi:

„Član 257.

Vlada može da odluči da se kolektivni ugovor ili pojedine njegove odredbe primenjuju i na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora.

Odluku iz stava 1. ovog člana vlada može doneti radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Republici, u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada koji predstavljaju minimum prava zaposlenih, odnosno da bi se ublažile razlike u zaradama u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti koje bitno utiču na socijalni i ekonomski položaj zaposlenih što ima za posledicu nelojalnu konkurenciju, pod uslovom da kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje obavezuje poslodavce koji zapošljavaju više od 50% zaposlenih u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti.

Odluku iz stava 2. ovog člana Vlada donosi na zahtev jednog od učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora čije se dejstvo proširuje, na obrazloženi predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor, a po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta.

Uz zahtev za proširenje dejstva kolektivnog ugovora, podnosilac je dužan da dostavi dokaz o ispunjenosti uslova iz stava 2. ovog člana.

Poslodavci koje obavezuje kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje i broj njihovih zaposlenih, utvrđuje se na osnovu podatka organa koji vodi registar kolektivnih ugovora, odnosno drugog nadležnog organa u skladu sa zakonom.”

Član 102.

U čl. 258. i 260. reč: „ministar” zamenjuje se rečju: „Vlada”.

Član 103.

U članu 259. reči: „ministar donosi” zamenjuju se rečima: „Vlada donosi na predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor i”.

Član 104.

Posle člana 268. dodaju se čl. 268a i 268b koji glase:

„Član 268a

U postupku inspekcijuskog nadzora inspektor je ovlašćen da:

- 1) vrši uvid u opšte i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju radi utvrđivanja relevantnih činjenica;
- 2) utvrđuje identitet lica i uzima izjave od poslodavca, odgovornih lica, zaposlenih i drugih lica koja se zateknu na radu kod poslodavca;

- 3) vrši kontrolu da li je izvršena prijava na obavezno socijalno osiguranje, na osnovu podataka iz Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja;
- 4) pregleda poslovne prostorije, objekte, postrojenja, uređaje i drugo;
- 5) nalaže preduzimanje preventivnih i drugih mera za koje je ovlašćen u skladu sa zakonom radi sprečavanja povreda zakona.

Član 268b

Poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca i zaposleni dužni su da inspektoru omogućе vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad i da mu obezbede podatke potrebne za vršenje inspekcijuskog nadzora, u skladu sa zakonom.”

Član 105.

U članu 269. stav 1. posle reči: „zakona” dodaju se zapeta i reči: „podzakonskog akta”.

Posle stava 1. dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Inspektor rada je ovlašćen da rešenjem naloži poslodavcu da sa zaposlenim koji je zasnovao radni odnos u smislu člana 32. stav 2. ovog zakona, zaključi ugovor o radu u pisanom obliku.”

Dosadašnji stav 2. postaje stav 3.

Član 106.

U članu 271. stav 1. reč: „poveo” zamenjuje se rečju: „pokrenuo”.

Dodaje se novi stav 2. koji glasi:

„Inspektor rada će odbiti zahtev iz stava 1. ovog člana ako nađe da pravo zaposlenog nije očigledno povređeno.”

U dosadašnjem stavu 2. koji postaje stav 3. reči: „stava 1.” zamenjuju se rečima: „st. 1. i 2.”, a broj: „30” zamenjuje se brojem: „15”.

U dosadašnjem stavu 3. koji postaje stav 4. reči: „o odlaganju izvršenja rešenja poslodavaca o otkazu ugovora o radu” zamenjuju se rečima: „iz st. 1. i 2. ovog člana”, a broj: „15” zamenjuje se brojem: „30”.

Član 107.

U članu 272. stav 3. broj: „15” zamenjuje se brojem: „30”.

U stavu 4. reči: „stav 1.” zamenjuju se rečima: „st. 1. i 2.”

Član 108.

Iznad člana 273. dodaju se Glava XXIa i član 272a koji glase:

„XXIa Saradnja sa Centralnim registrom obaveznog socijalnog osiguranja

Član 272a

Ministarstva nadležna za rad, državnu upravu i finansije mogu da preuzimaju podatke iz Jedinstvene baze Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja potrebne za obavljanje poslova iz njihove nadležnosti.”

Član 109.

Čl. 273-276. menjaju se i glase:

„Član 273.

Novčanom kaznom od 800.000 do 2.000.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- 1) ako sa licem koje radi nije zaključio ugovor o radu ili drugi ugovor u smislu ovog zakona (čl. 30-33. i čl. 197 – 202);
- 2) ako nije isplatio zaradu, odnosno minimalnu zaradu (čl. 104. i 111);
- 3) ako nije isplatio zaradu u novcu, osim u slučaju iz člana 45. ovog zakona (član 110);
- 4) ako zaposlenom ne dostavi obračun zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (član 121);
- 5) ako nije doneo program rešavanja viška zaposlenih (član 153);
- 6) ako zaposlenom otkáže ugovor o radu suprotno odredbama ovog zakona (čl. 179 – 181. i čl. 187. i 188);
- 7) ako sprečava inspektora rada u vršenju inspekcijskog nadzora, odnosno na drugi način onemogućava vršenje inspekcijskog nadzora (član 268a i 268b);
- 8) ako ne postupi po rešenju inspektora rada u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 269. i 271).

Novčanom kaznom od 300.000 do 500.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 50.000 do 150.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.

Član 274.

Novčanom kaznom od 600.000 do 1.500.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

- 1) ako prekrši zabranu diskriminacije u smislu ovog zakona (čl. 18 - 21);
- 2) ako zasnuje radni odnos sa licem mlađim od 18 godina života suprotno odredbama ovog zakona (član 25);
- 3) ako zaposlenom odredi prekovremeni rad suprotno odredbama ovog zakona (član 53);
- 4) ako je izvršio preraspodelu radnog vremena suprotno odredbama ovog zakona (čl. 57. i 60);
- 5) ako zaposlenom koji radi noću ne obezbedi obavljanje poslova u toku dana suprotno odredbama ovog zakona (član 62);
- 6) ako zaposlenom koji radi u smenama ne obezbedi izmenu smena suprotno odredbama ovog zakona (član 63);
- 7) ako zaposlenom mlađem od 18 godina života odredi da radi suprotno odredbama ovog zakona (čl. 84 , 87. i 88);
- 8) ako zaposlenom između navršene 18. i 21. godine života odredi da radi suprotno odredbama ovog zakona (član 85);

9) ako ne obezbedi zaštitu materинства, kao i prava po osnovu nege deteta i posebne nege deteta ili druge osobe u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 89 - 100);

10) ako zaposlenom ne isplati naknadu zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 114 -117);

11) ako zaposlenom uskrati prava iz radnog odnosa suprotno odredbama ovog zakona (član 147);

12) ako donese odluku o udaljenju zaposlenog suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposlenog udalji sa rada duže od roka propisanog ovim zakonom (čl. 165 - 169);

13) ako zaposlenom ponudi zaključivanje aneksa ugovora suprotno odredbama ovog zakona (čl. 171 - 174);

14) ako do dana prestanka radnog odnosa zaposlenom ne izvrši isplatu svih dospelih zarada, naknada zarada i drugih primanja (član 186);

15) ako odluči o pojedinačnom pravu, obavezi ili odgovornosti zaposlenog, a ne donese rešenje ili ga ne dostavi zaposlenom u skladu sa odredbama ovog zakona (član 193).

Novčanom kaznom od 200.000 do 400.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 30.000 do 150.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.

Član 275.

Novčanom kaznom od 400.000 do 1.000.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

1) ako pozove na odgovornost predstavnika zaposlenih koji postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom (član 13);

2) ako zaposlenom ne preda primerak ugovora o radu u skladu sa odredbama ovog zakona (član 30. stav 4);

3) ako postupi suprotno odredbama ovog zakona koje uređuju godišnji odmor (čl. 68-75);

4) ako zaposlenom koji je ostvario pravo na mirovanje radnog odnosa uskrati pravo da se vrati na rad (član 79);

5) ako zaposlenom ne isplati naknadu troškova, odnosno drugo primanje u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 118-120).

Novčanom kaznom od 100.000 do 300.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 20.000 do 40.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu.

Član 276.

Novčanom kaznom od 100.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, a preduzetnik sa kaznom od 50.000 dinara:

1) ako ne drži primerak ugovora ili kopije ugovora u skladu sa odredbama ovog zakona (član 35);

2) ako ne obezbedi vreme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor u skladu sa odredbama ovog zakona (čl. 64. do 67);

3) ako zaposlenom ne odobri korišćenje plaćenog odsustva u skladu sa odredbama ovog zakona (član 77);

4) ako ne vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade u skladu sa odredbama ovog zakona (član 122);

5) ako zaposlenom uskrati pravo na otpremninu u skladu sa odredbama ovog zakona (član 158);

6) ako zaposlenom uskrati pravo na otkazni rok, odnosno naknadu zarade u skladu sa ovim zakonom (član 189);

7) ako zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu (član 204).

Novčanom kaznom od 10.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana, kazniće se odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.”

PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 110.

Poslodavac je dužan da pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova usaglasi sa odredbama ovog zakona u roku do 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 111.

Poslodavac može sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos do dana stupanja na snagu ovog zakona da zaključi ugovor o radu ili aneks ugovora, u skladu sa odredbama člana 8. ovog zakona, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Ugovorom iz stava 1. ovog člana ne zasniva se radni odnos.

Ako poslodavac sa zaposlenima iz stava 1. ovog člana ne zaključi ugovor o radu ili aneks ugovora u smislu tog stava, ugovori o radu zaključeni do dana stupanja na snagu ovog zakona ostaju na snazi u delu u kome nisu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Član 112.

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Pravilnik o načinu i postupku registrovanja ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i poslova kućnog pomoćnog osoblja („Službeni glasnik RS”, broj 1/02).

Član 113.

Ministar će doneti akt iz člana 54. ovog zakona u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 114.

Postupci za ostvarivanje prava pred Fondom solidarnosti započeti do dana stupanja na snagu ovog zakona okončaće se po propisima koji važe do početka primene ovog zakona.

Član 115.

Ugovori o zastupanju ili posredovanju koji su zaključeni do dana stupanja na snagu ovog zakona primenjuju se do isteka roka na koji su zaključeni.

Član 116.

Član 204. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09 i 32/13) i Pravilnik o radnoj knjižici („Službeni glasnik RS”, broj 17/97) prestaju da važe 1. januara 2016. godine.

Radne knjižice izdate zaključno sa 31. decembrom 2015. godine nastavljaju da se koriste kao javne isprave, a podaci upisani u te knjižice mogu da služe kao dokaz za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i drugih prava u skladu sa zakonom.

Član 117.

Odredbе kolektivnog ugovora, odnosno pravilnika o radu koji je na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom, ostaju na snazi do isteka važenja kolektivnog ugovora, odnosno do zaključivanja kolektivnog ugovora, odnosno donošenja pravilnika o radu u skladu sa ovim zakonom, a najduže šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Ministarstvo je dužno da obaveštenje o prestanku važenja posebnih kolektivnih ugovora iz stava 1. ovog člana objavi u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

Član 118.

Period za koji se utvrđuje otpremnina iz člana 65. ovog zakona, za zaposlene u preduzećima u restrukturiranju kojima je taj status utvrđen do dana stupanja na snagu ovog zakona, može se utvrditi i drugim propisom.

Član 119.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, osim odredaba člana 54. koje se primenjuju po isteku 30 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.