

Primedbe na Radnu verziju Izmena i dopuna Zakona o radu, koje je dostavilo Ministarstvo privrede:

Neprihvatljivo je da Ministarstvo privrede a i Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike izlaze sa predlogom Izmena i dopuna Zakona o radu a da ne obrazlažu zašto određene odredbe zakona menjaju i takođe predlažu određena nova rešenja a da ne obrazlažu zašto takva rešenja predlažu. U dosadašnjoj praksi izmene zakona ovo je prvi put da predlagači izmena zakona ne navode nijedno obrazloženje.

Za sindikate je neprihvatljivo da se pusti radna verzija ili nacrt zakona u proceduru usaglašavanja bez validnog objašnjenja.

Član 33.

Stav 1. tačka 10. posle reči: „novčani iznos osnovne zarade“, staviti tačku, ostali deo teksta brisati (slažemo se sa Ministarstvom privrede, u daljem tekstu M.P.)

Stav 1. tačka 12. treba da ostane tekst kao i do sada (ne slažemo se da se briše tačka 12. kako je predložilo M.P.).

Obrazloženje: U tački 10 izbrisani su elementi koji čine zaradu što je opravdano, iz razloga što je prilikom zaključenja Ugovora o radu nemoguće novčano vrednovati navedene elemente. Zato su elementi koji se brišu, razrađeni opštim aktom (kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o radu) i zato treba da ostane tačka 12.

Član 37.

Ne možemo da se slažemo sa predlogom M.P. iz razloga što smatramo da sadašnje rešenje u ZOR-u, na potpuniji i jasniji način uređuje oblast rada na određeno vreme.

Smatramo da u sadašnjem članu 37. treba dodati stav 5. koji glasi:“ako otkáže ugovor o radu samo zato što je istekao rok na koji je zaključen, osim ako nije radi zamene privremeno odustnog zaposlenog, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od 6 meseci od dana prestanka radnog odnosa“:

Obrazloženje: Ovakav predlog stava 5. koji predlažemo, predstavlja izlaz iz dosadašnje prakse beskonačnog produžavanja rada na određeno vreme. Dilema da li rad na određeno vreme treba da traje 12 ili 15 meseci je veštačka. U sadašnjem rešenju u članu 37.stav 1 jasno je navedeno da poslodavac ima pravo da angažuje zaposlenog (zaposlene) u svim slučajevima kada mu je povećan obim poslova i takvo angažovanje ograničeno je na 12 meseci. Dvanaest meseci (godinu dana) nije slučajno odabrano! Ako poslodavac ne zna da planira potrebe u kalendarskoj godini, pa i potrebe radne snage, ne treba ni da se bavi biznisom.

Kada se radi o stavu 3. istog člana, radi zamene privremeno odsutnog, nema vremenskog ograničenja, tj ograničenje je povratak odsutnog zaposlenog. Predlog M.P. da se sa 12 meseci rad na određeno vreme produži na 15 meseci je legitiman ali zaslužuje objašnjenje, zašto baš 15 meseci?!

Član 42.

Prihvata se predlog M.P.

Obrazloženje: Ne menja suštinu radnog odnosa za obavljanje poslova van prostorija poslodavca.

Član 73.

Ne vidimo motiv i svrhu ovakvog predloga M.P. Pravilo je da godišnji odmor koristi u celosti. Stavom 3 je predviđen izuzetak od pravila, a odnosi se na zaposlene iz člana 68. stav 2 Zakona (zbog odsustnosti sa rada radi korišćenja porodijskog odustva, odsustva radi nege deteta i posebne nege deteta. Dakle korišćenje godišnjeg odmora u delovima koristi se samo u određenim

slučajevima koje zakon predvideo, a da ne bi iz tehničkog razloga došlo do kršenja člana 76. od strane poslodavca. Dugogodišnja praksa u Srbiji je da zaposleni koristi godišnji odmor u delovima u dogovoru sa poslodavcem, za poljoprivredne radove (malo sam radnik, malo sam poljoprivrednik) ili zbog nekih drugih ličnih potreba, čime se suštinski devalvira institucija godišnjeg odmora (sa godišnjeg odmora dođe umorniji nego što je otišao) a to je obnova radne energije za naredni period. Korišćenje godišnjeg odmora u delovima odgovara onim poslodavcima koji ne znaju da planiraju ni poslove a samim tim ni potrebe za radnom snagom i sa tom praksom treba prekinuti.

Član 108.

Može da se prihvati predlog M.P. mada ne vidimo svrhu ovakvog predloga. Takođe predlažemo da se u stavu 1. tačka 4. posle reči „radnom odnosu“, doda reč „najmanje,“ tako da tačka 4. glasi: „po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostavrenu u radnom odnosu najmanje – 0.4% od osnovice“.

Obrazloženje: Smatramo da rad u smenama treba izbaciti iz tačke 2. iz razloga što nijednim aktom nije definisano šta je to „rad u smenama“ i što je ovakva formulacija do sada samo proizvodila probleme i kolektivnom pregovaranju i primeni kolektivnih ugovora. Pored toga „rad u smenama“ nikako ne može biti izjednačen sa noćnim radom koji se odvija u sasvim drugačijim uslovima. Kada se radi o preduzeticima (stav 2. predlog M.P.) nije nam jasno zašto ga M.P. predlaže. Ako je razlog uvećanje osnovice za uplatu doprinosa Fondu PIO a samim tim i veća osnovica prilikom izračunavanja visine penzije, nemamo ništa protiv.

Član 119.

Smatramo da predlog M.P. da se briše tačka 1. stav 1. je stvar diskusije i dogovora, iz razloga što se radi o novčanom iznosu.

Obrazloženje: Stavom 1. predviđena je otpremnina zaposlenom, u visini tri prosečne zarade prilikom odlaska u penziju. Tri prosečne zarade, nisu slučajno utvrđene. Radi se o periodu od prestanka radnog odnosa pa do početka primanja prve penzije. U proseku taj prelazni period iz jednog statusa u drugi, traje tri meseca. Da ne bi zaposleni u periodu prelaska iz jednog statusa u drugi ostao bez ikakvih prihoda, zakonodavac je predvideo otpremninu. Ovde je moguće tačka 1. koja se briše, prebaciti u stav 5. kao mogućnost poslodavca i koja će se utvrđivati kolektivnim ugovorom u preduzeću, konkretno od mogućnosti poslodavca. Moguće je da novčani iznos bude u visini tri osnovne zarade, ali to je stvar dogovora. Važno je da zaposleni ima nekakva primanja u ovom prelaznom periodu.

Član 122.

Ne možemo da se složimo sa predlogom M.P., kao i sa predlogom da se brišu stav 3. i stav 4. postojećeg zakona.

Obrazloženje: Postojećim rešenjima poslodavac je u obavezi da vodi i čuva evidenciju o isplati zarada. to nije smao obaveza po Zakonu o radu, već i po drugim finansijskim i računovodstvenim zakonima. Takođe poslodavac ima obavezu i da zaposlenom dostavi obračun zarade i kada nije u mogućnosti da zaposlenom isplati zaradu u zakonom predviđenom roku. Da nije ove odredbe ni Poreska uprava ne bi znala kolika su dugovanja poslodavca po osnovu poreza i doprinosa. Da nije obračuna niko, sem poslodavca ne bi znao koliko se duuguje po tom osnovu.

Član 158.

Smatramo da predloženo rešenje M.P. nije dobro definisao iako je namera dobra. Predlažemo da u postojećem članu 158. dodate stav 3. koji glasi:“Zaposleni iz stava 1. ovog člana, koji je već ostavrio pravo na otpremninu zbog prestanka radnog odnosa po osnovu viška, visina otpremnine utvrđuje se samoza period proveden u radnom odnosu posle isplate otpremnine. Posle stava 3.

dodaje se stav 4. tj. stav 2. koje je predložilo M.P. Ne možemo da se složimo sa predlogom M.P. da se termin „zarada“ zameni terminom „osnovna“ jer drsatično umanjuje visinuotpremnine zaposlenom koji je proglašen viškom.

Obrazloženje: Zbog zluoptreba otpremnina u procesima utvrđivanja viška zaposlenih (uzimanje po više puta otpremnina za pun staž) mislimo da je dobro ovako regulisati navedenu materiju kako ne bi dolazilo do zloupotreba. Ovakvo rešenje daje mogućnost za zapošljavanje starijih radnika koji su već iskoristili otpremninu za upisan staž i u istom su položaju kao i svo ostali zaposleni kod novog poslodavca (staž kod novog poslodaca). Ne možemo da se složimo da se termin „zarada“ zameni terminom „osnovna“ jer bitno umanjuje visinu otpremnine, pogotovo što većina poslodavaca pre utvrđivanja viška zaposlenih, pribegava isplati minimalne zarade u periodu pre utvrđivanja viška, čime bitno smanjuje visinu otpremnine.

Član 165.

Ne možemo da se složimo sa ovom izmenom.

Obrazloženje: Navedenom odredbom isključuje se sindikat što se vidi iz predloga da se briše član 181.

Član 167.

Može da se prihvati predlog uz obrazloženje.

Član 170.

Može da se prihvati predlog uz obrazloženje.

Član 171.

Može da se prihvati predlog uz obrazloženje.

Član 178.

ne vidimo svrhu brisanja stava 3. predlagač mora da obrazloži svoj stav.

Član 179.

Predlagač mora da obrazloži svoj stav da se dopuni član.

Član 180.

Ne slažemo se sa zamenom termina upozorenja, terminom obaveštenja.

Obrazloženje: zamenom termina upozorenja terminom obaveštenja, gubi se smisao celog člana. termin obaveštenje je informativnog karaktera i ne bi trebalo da ima nikakvu pravnu posledicu. termin upozorenje je adekvatniji i predstavlja opomenu zaposlenom da je njegovo ponašanje ili njegove radnje takvo da se može biti izrečena mera otkaz ugovora o radu. U upozorenju se navode razlozi, kojih zaposleni nije svestan da predstavljaju kršenje zakona za koji je predviđena sankcija, otkaz ugovora o radu. Upozorenje predstavlja, kao u fudbalu, žuti karton, ako ponovi sličan prekršaj sledi crveni, tj. otkaz ugovora o radu.

Član 181.

Apsolutno ne može da se prihvati brisanje ovog člana.

Obrazloženje: Sindikatu treba i mora biti omogućeno da se izjasni putem svog mišljenja na upozorenje poslodavca zaposlenom kao organizacija koja štiti prava zaposlenih, pa i u slučaju radnji koje za posledicu imaju otkaz ugovora o radu. Drugi razlog je što zaposleni nisu dovoljno upoznati sa propisima koji regulišu njihov položaj u preduzeću. Pored toga mišljenje sindikata može i poslodavcu da ukaže na greške u postupku utvrđivanja krivice zaposlenog. Naravno,

poslodavac nije u obavezi da postupi po mišljenju sindikata. Odluka da li su ispunjeni uslovi za otkaz ugovora o radu je isključivo u njegovoj nadležnosti ali može i da usvoji mišljenje sindikata.

Član 182.

Ne može da se prihvati predlog M.P. da se briše stav 2.

Obrazloženje: Ako bi se prihvatilo brisanje stava 2. značilo bi da je zaposleni dobio otkaz ugovora o radu po nepostojećem razlogu i da je poslodavac pogrešno procenio a da zaposleni snosi sankciju, gubitak posla. Stavom 2. poslodavac ispravlja svoju lošu procenu prema zaposlenom kome je otkazao ugovor o radu.

Član 184.

Može da se prihvati uz obrazloženje predloga.

Član 185.

Može da se prihvati uz obrazloženje predloga.

Član 188.

Ne može da se prihvati predlog M.P.

Obrazloženje: Ako bi se prihvatio predlog M.P. ovakva odredba bi bila načelnog karaktera koja ne obavezuje nikog. Sadašnje rešenje u članu 188. je dobro jer se tačno zna ko uživa zaštitu, iz kojih razloga i vremenski period u kojem uživa zaštitu. Predstavnicima zaposlenih po svim međunarodnim standardima uživaju posebnu zaštitu zbog svog specifičnog delovanja.

Član 189.

Može da se prihvati predlog M.P. stim da se predlogom M.P. utvrdi donja granica a da se maksimalna granica ostavi na ugovaranje kolektivnim ugovorom.

Član 191.

Ne mogu se prihvatiti predložene izmene.

Obrazloženje: Apsolutno je neprihvatljivo da se ovim članom već unapred, pre donošenja presude, zaposleni već kažnjava, iako je sud doneo presudu da je bio u pravu. Mora se imati u vidu da sporovi na sudu traju po više godina. Ovako predloženom izmenom iako je sud utvrdio da je zaposleni u pravu, zapravo je kažnjen.

Član 194.

Prihvata se predlog M.P.

Član 204.

Apsolutno ne može da se prihvati brisanje ovog člana, kako je predložilo M.P.

Obrazloženje: Smatramo da je apsolutno neprihvatljivo ukidanje radne knjižice. Radna knjižica često je jedini dokument kojim zaposleni dokazuje da je bio u radnom odnosu u određenom preduzeću. Ne vidimo kome smeta postojanje radne knjižice, a pogotovo zašto smeta M.P.

Od člana 210. do 276.

Ne vidimo nikakav razlog da se M.P. bavi ovom problematikom. Ovu problematiku treba da rešava i predlaže rešenja resorno Ministarstvo rada i socijalne politike i socijalni partneri.

N.Jovanović