

TSG⁺

ADVOKATSKA KANCELARIJA **TOMIĆ** SINDJELIĆ GROZA

Izmene i dopune Zakona o radu (Sl. Glasnik RS 75/2014)

Damir Petrović, advokat
Saša Sindželić, advokat

septembar 2014.

Najvažnije izmene Zakona o radu

1. Novi uslovi za donošenje Pravilnika o radu
2. Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta
3. Obavezna sadržina ugovora o radu
4. Probni rad i otkazivanje ugovora o probnom radu
5. Ugovor o radu na određeno vreme
6. Radno vreme, odmori i odsustva
7. Prekovremeni rad
8. Raspored radnog vremena
9. Preraspodela radnog vremena
10. Smenski rad
11. Odmori

12. Plaćeno odsustvo
13. Umanjenje obaveznih davanja Poslodavca i prava zaposlenih
14. Izmena uslova za zaključenje aneksa ugovora o radu
15. Otkaz ugovora o radu – (i) uslovi za otkaz ugovora o radu, (ii) postupak otkaza ugovora o radu, (iii) sudska zaštita od otkaza ugovora o radu
16. Nadležnost za odlučivanje o pravima i obavezama zaposlenih
17. Prelazne odredbe Zakona o radu

Izmenjeni uslovi za donošenje Pravilnika o radu

- Obavezno dostavljanje Pravilnika o radu reprezentativnom sindikatu u slučaju neuspelih kolektivnih pregovora;
- Poslodavac ne može da donese Pravilnik o radu, ukoliko nije prihvatio inicijativu sindikata za zaključenje KU.
- Pravilnik o radu donosi nadležni organ kod poslodavca, utvrđen zakonom, odnosno osnivačkim aktom ili drugim opštim aktima poslodavca, a kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica, donosi ovlašćeno lice u skladu sa zakonom.

Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta

- Sadržina Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji je bliže definisana;
- Mogućnost predviđanja broja izvršilaca u sistematizaciji;
- Maksimalno mogu biti predviđena dva uzastopna stepena stručne spreme;
- Obaveza donošenja ovog Pravilnika važi samo za poslodavce koji imaju 11 i više zaposlenih.

TSG 

Obavezna sadržina ugovora o radu

1. Naziv i sedište poslodavca
2. Lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
3. Vrsta 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. Vrsta 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.

TSG 

Probni rad

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

Probni rad može da traje najduže šest meseci.

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.

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

Izmenom Zakona utvrđena je obaveza Poslodavca da obrazloži otkaz ugovora o radu.

TSG 

Ugovor o radu na određeno vreme

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 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.

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.

TSG 

Izuzeci od ograničenja za zaključivanje ugovora o radu na određeno vreme u trajanju od 24 meseca

Ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

- ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
- za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
- sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
- 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 period čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
- 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) po istom, odnosno drugom pravnom osnovu.

TSG

Radno vreme

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

Pod 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. (pripravnost za rad on-call work).

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

TSG 

Prekovremeni rad

- Precizirana je odredba da prekovremeni rad ne može da traje duže od 8 časova nedeljno, dok je ograničenje od 4 časa dnevno po zaposlenom ukinuto.
- Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno, uključujući i prekovremeni rad.
- Zaposlenom koji radi sa skraćenim radnim vremenom, ne može da se odredi prekovremeni rad.

Raspored radnog vremena

- Smanjen je rok za obaveštavanje zaposlenih o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena na najmanje pet dana unapred (ranije 7 dana), 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, međutim u navedenom slučaju zaposleni ne može da radi od 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad.

Preraspodela radnog vremena

- Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.
- Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena.
- 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 ukupnog radnog vremena zaposlenog u periodu od šest/devet meseci, časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

Smenski rad

- 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, obavlja u toku meseca posao u različitim smenama najmanje trećinu svog radnog vremena.

Odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor i nedeljni odmor

- Usvojena rešenja Direktive Evropskog parlamenta i Saveta EZ 2003/88.
- Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.
- Precizirano da zaposleni ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa.
- Precirano da nedeljni odmor traje 24 sata neprekidno kojem se dodaje vreme dnevnog odmora u trajanju od 12 sati.

TSG [™]

Godišnji odmor

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

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora, dok se u slučaju ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

Ukinuta je pretpostavka, ukoliko poslodavac zaposlenom ne dostavi rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, da će se smatrati da je zaposlenom uskraćeno pravo na godišnji odmor.

TSG [™]

Poslodavac ima pravo da donese rešenje o korišćenju kolektivnog godišnjeg odmora i da isto istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora se može dostaviti i u elektronskoj formi.

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

TSG 

Plaćeno odsustvo

- Smanjen je broj dana plaćenog odsustva sa 7(sedam) radnih dana u toku kalendarske godine na 5 (pet) radnih dana, u slučaju sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti člana uže porodice i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.
- Zaposleni ima pravo i na dodatnih (i) pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice i (ii) dva **uzastopna dana** za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.
- Pojam članova uže porodice je sada restriktivnije definisan i obuhvata bračnog druga, decu, braću, sestre, roditelje, usvojioca, usvojenika i staratelja, dok **pojam članova uže porodice više ne obuhvata i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.**

Zarada, naknada zarade i druga primanja

- Bliže je definisan pojam rada jednake vrednosti i to tako što se pod radom jednake vrednosti podrazumeva rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost;
- **UKINUTO** je obavezno uvećanje zarade po osnovu smenskog rada;
- **UMANJENO** je uvećanje po osnovu minulog rada (0.4% od osnovice), sada je vezano samo za godine rada kod trenutnog poslodavca;
- **IZMENJEN** je način obračuna kod naknada zarada tako da se sada naknada zarade obračunava u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci;
- **IZMENJEN** je način obračuna troškova službenog puta u inostranstvo;
- **UMANJEN** je iznos otpremnine koji se isplaćuje zaposlenom pri odlasku u penziju na dve prosečne zarade u Republici Srbiji;
- **IZMENJEN je** način obračuna otpremnine u slučaju tehnološkog viška;

TSG [™]

Obračun zarade

- Obračun iz stava 1. ovog člana na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade, sada se u celosti može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi.
- Obračun zarade i naknade zarade koje je poslodavac dužan da isplati u skladu sa zakonom predstavlja **izvršnu ispravu**.

Izmena ugovora o radu

- Izvršeno je preciziranje člana 171 stav 1, tačka 5 Zakona o radu, i to tako što je sada predviđeno da poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada, radi (i) promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, (ii) radnog učinka, (iii) naknade zarade, (iv) uvećane zarade, (v) i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu.
- Izmenjen je termin *ponude za zaključenje aneksa ugovora o radu* sa terminom *obaveštenje* koje treba da sadrži (i) razloge za ponuđeni aneks ugovora, (ii) rok u kome zaposleni treba da se izjasni, a koji ne može biti kraći od osam radnih dana i (iii) pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora.
- Uvedena je nova mogućnost da, ukoliko 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, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci**. Zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za zaposlenog.
- Procedura za zaključivanje aneksa se ne primenjuje ni 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.
- Ugovor o radu sa aneksima koji su sastavni deo tog ugovora, može da se zameni prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni.

Otkaz ugovora o radu

Izvršene izmene Zakona o radu se odnose na:

1. Otkaz ugovora o radu od strane zaposlenog;
2. Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca;

TSG 

Otkaz ugovora o radu od strane zaposlenog

U slučaju otkaza ugovora o radu na inicijativu zaposlenog izvršeno je preciziranje da otkazni rok u navedenom slučaju određen opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu, ne može biti duži od 30 dana.

Ovim zakonskim rešenjem se odstupilo od prethodne sudske prakse koja je dozvoljavala ugovaranje dužeg otkaznog roka kao stvar obligacije, odnosno dogovora između zaposlenog i poslodavca.

U slučaju da ugovori o radu ili opšta akta sadrže /predviđaju duži rok, primenjivaće se neposredno odredbe Zakona o radu.

TSG 

Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca zbog povreda radne obaveze

Izmenama Zakona o radu definišu se slučajevi kada se smatra da je zaposleni izvršio povredu radne obaveze tzv. zakonske povrede radnih obaveza.

Zakon definiše da se pod povredom radne obaveze podrazumeva:

1. nemarno i nesavesno izvršavanje radnih obaveza,
2. zloupotreba položaja i prekoračenje ovlašćenja,
3. necelishodno i neodgovorno korišćenje sredstava rada,
4. nekorišćenje ili nenamensko korišćenje obezbeđenih sredstava ili opreme za ličnu zaštitu na radu.
5. druge povrede radnih obaveza koje su utvrđene opštim aktima i ugovorom o radu.

Sudska praksa i praksa ministarstva rada i socijalne politike su na stanovištu da bi se određeno ponašanje zaposlenog moglo kvalifikovati kao povreda radne obaveze takvo ponašanje mora da bude utvrđeno kao povreda radne obaveze u opštem aktu ili ugovoru o radu.

TSG 

Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca zbog povreda radne discipline

Izmenama Zakona definišu se slučajevi kada se smatra da je zaposleni izvršio povredu radne obaveze tzv. zakonske povrede radne discipline.

Zakon definiše da se pod povredama radne discipline podrazumeva:

1. neopravdano odbijanje zaposlenog da obavlja poslove i izvršava naloge Poslodavca u skladu sa zakonom,
2. nedostavljanje potvrde o privremenoj sprečenosti za rad u skladu sa zakonom,
3. zloupotreba prava na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad,
4. dolazak na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava odnosno upotreba alkohola ili opojnih droga u toku rada koje ima ili može imati uticaj na obavljanje poslova,
5. odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv Poslodavca da izvrši analize u slučaju sumnje da je došao na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava ili za vreme rada upotrebljava alkohol odnosno opojna sredstva,

TSG 

6. ukoliko ponašanje zaposlenog predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut postupak za krivično delo,
7. ukoliko je zaposleni dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa,
8. ukoliko zaposleni odbije da bude podvrgnut oceni radnih sposobnosti na poslovima na kojima se zahteva posebna zdravstvena sposobnost – poslovi sa povećanim rizikom,
9. ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca
10. ako je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca.

Povreda radne discipline se ne normira kao dispozicija kakve radnje, već kao standard određenog značenja, a ne određene sadržine, koji se, u istom smislu, javlja u različitim pojavnim oblicima, ali uvek tako da se ne može tolerisati. (Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev. II 1296/2005 od 24.11.2005. godine)

TSG 

Disciplinske mere

Izmenama zakona uvedeno je ovlašćenje za Poslodavca da ukoliko smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, Poslodavac može izreći sledeće disciplinske mere:

1. privremeno udaljavanje sa rada bez naknade u trajanju od 1 do 15 radnih dana;
2. izricanje novčane kazne u visini do 20% osnovne zarade za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do 3 meseca, koja se vrši obustavom od zarade na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri,
3. izricanje opomene sa najavom otkaza uz napomenu da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu ukoliko u narednom roku od 6 meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline,

Uvođenjem navedenih disciplinskih mera brisana su prethodna zakonska rešenja o udaljavanju sa rada bez naknade u trajanju do tri radna dana kao i odredba o izricanju upozorenja sa najavom otkaza ukoliko zaposleni ponovo učini istu ili sličnu povredu.

TSG 

Upozorenje pred otkaz ugovora o radu

Izmenama Zakona izvršena je izmena uslova za otkaz ugovora o radu:

1. Upozorenje pred otkaz se dostavlja samo u slučajevima povrede radne obaveze i radne discipline;
2. Rok za izjašnjenje zaposlenog na upozorenje pred otkaz ugovora o radu iznosi 8 kalendarskih dana umesto 5 radnih dana;
3. Ukinuta je obaveza dostavljanja upozorenja pred otkaz ugovora o radu sindikatu čiji je zaposleni član;
4. Zaposleni može da priloži mišljenje sindikata koje je Poslodavac dužan da razmotri;

TSG 

Otkaz ugovora o radu zbog neostvarivanja rezultata rada ili kada zaposleni nema potrebna znanja i sposobnosti

U slučaju otkaza ugovora o radu zbog neostvarivanja rezultata rada u tekst zakona je uneto rešenje Konvencije MOR-a br.158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu Poslodavca, gde Poslodavac prethodno treba da dostavi pisano obaveštenje (pre otkaza ili izricanja disciplinske mere) koje sadrži:

1. Navođenje nedostataka u radu zaposlenog;
2. Uputstva za otklanjanje nedostataka;
3. Primereni rok za poboljšanje rada;

Ukoliko zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu.

Skraćen je otkazni rok u slučaju otkaza ugovora o radu, koji po novom zakonskom rešenju ne može biti kraći od 8 dana niti duži od 30 dana, a utvrđuje se opštim aktom ili ugovorom o radu zavisno od staža osiguranja.

TSG 

Tehnološki višak

Zabrana zapošljavanja na istim poslovima

Ako Poslodavac otkáže ugovor o radu zaposlenom po osnovu tehnološkog viška, ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od 3 meseca od dana prestanka radnog odnosa.

Ako u roku od 3 meseca nastane potreba za zapošljavanjem prednost u zapošljavanju ima taj zaposleni.

TSG 

Rokovi za otkaz ugovora o radu

Izmenama Zakona promenjeni su subjektivni i objektivni rokovi za otkaz ugovora o radu zbog neostvarivanja rezultata rada odnosno nepostojanja znanja i sposobnosti, povreda radne obaveze i radne discipline:

- ❑ Subjektivni rok iznosi 6 meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za otkaz ugovora o radu.
- ❑ Objektivni rok iznosi 1 godinu od dana nastupanja činjenica koje su osnov za otkaz ugovora o radu.

TSG 

Sudska zaštita od otkaza

Izmenama Zakona skraćen je rok za podnošenje tužbe za poništaj rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog.

Rok za podnošenje tužbe umesto 90 dana, po novom zakonskom rešenju iznosi **60 dana**.

Uveden je institut otkaza u slučaju kada postoji pravni osnov za prestanak radnog odnosa ali je Poslodavac postupio suprotno odredbama koje se odnose na postupak prestanka radnog odnosa. U tom slučaju sud će odbiti zahtev zaposlenog za vraćanje na rad i dosuditi zaposlenom do 6 zarada na ime naknade štete.

TSG 

Ovlašćenje za donošenje opštih akata, zaključivanje ugovora o radu, odlučivanje o pravima i obavezama zaposlenih

Izmenama Zakona uvedena je mogućnost da se ovlašćenje za donošenje navedenih akata, odnosno odlučivanje o pravima i obavezama zaposlenih, može preneti ne samo na zaposlene već i na druga lica.

TSG 

ADVOKATSKA KANCELARIJA **TOMIĆ** SINDJELIĆ GROZA
www.tsg.rs

Prelazne i završne odredbe

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

Ako poslodavac sa zaposlenima 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.

Odredbe 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.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

TSG 

Izvori:

- Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014)
- (Mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike, br. 011-885/2008-02 od 4.2.2008. godine)
- Zakon o ratifikaciji Konvencije broj 132 međunarodne organizacije rada o plaćenom godišnjem odmoru ("Sl. list SFRJ", br. 52/73)
- (Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. II 1353/2007 od 13.2.2008. godine)
- Presuda Privrednog apelacionog suda, Pž. 380/2010(1) od 9.12.2010. godine)
- Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev. II 1296/2005 od 24.11.2005. godine
- Konvencija MOR-a br.158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu Poslodavca (Sl. list SFRJ - Međunarodni ugovori br. 4/84, 7/91)

TSG 

Izmene i dopune Zakona o radu

PITANJA I ODGOVORI

TSG 

ADVOKATSKA KANCELARIJA **TOMIĆ** SINDJELIĆ GROZA
www.tsg.rs