

Centar za obrazovanje i istraživanja



UGS NEZAVISNOST

**ПРОЈЕКАТ
„СИНДИКАТИ И РАДНО ЗАКОНОДАВСТВО“
Beograd, mart 2023.**

Kada je, u maju 2020. godine, Evropska komisija usvojila Akcioni plan Republike Srbije za pregovaračko Poglavlje 19 koje se bavi socijalnom politikom i politikom zaposljavanja, očekivalo se da će, u periodu od naredne dve godine, započeti izrada novog normativnog okvira koji će regulisati oblasti koje pripadaju polju radnog zakonodavstva. Krajem 2021. godine, ovaj vremenski okvir je revidiran, te je poslednja informacija kojom su, u 2022. godini, UGS NEZAVISNOST raspolažali, bila da je formiranje tripartitne radne grupe za izmene Zakona o radu planirano za sredinu 2023. godine, a donošenje samog zakona do početka 2025. godine.

Budući da je sam proces donošenja Akcionog plana prošao nedovoljno transparentno i bez široke javne rasprave, uz vrlo ograničeno učešće socijalnih partnera, organizacija civilnog društva i građana, UGS NEZAVISNOST su, uz podršku **Fondacije za otvoreno društvo**, pokrenuli projekat „**Sindikati i radno zakonodavstvo**“, sa ciljem obezbeđivanja veće inkluzivnosti zaposlenih i građana u Srbiji u procesu reforme radnog zakonodavstva.

U periodu od polovine 2021. do polovine 2022. godine, u prvoj fazi projekta, sprovedeno je *online* istraživanje sindikalnog članstva i građana o postojećem Zakonu o radu, a rezultati su javnosti predstavljeni 24. juna 2022., u Medija centru.

Nakon toga se prešlo u završnu fazu projekta. Formiran je, unutar UGS NEZAVISNOST, **ekspertska tim** koji je, u dijalogu sa ostalim akterima civilnog društva i stručnom javnošću, pristupio pisanju predloga teksta zakonskih izmena, vodeći računa o kompatibilnosti pravnog porekla i razumevajući Zakon o radu kao sistemski zakon.

Aktuelni Zakon o izmenama i dopunama Zakona o radu donet je 2014. godine na suštinski nedemokratski način. Naime, u procesu donošenja ovog zakona, socijalni partneri su tek formalno učestvovali kao članovi Radne grupe za izradu Nacrta zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu. Međutim, mnogi članovi zakona o kojima je postignuta saglasnost socijalnih partnera naknadno su izmenjeni u finalnom tekstu Nacrta, zbog čega su svojevremeno bili organizovani i sindikalni protesti.

Dosadašnje iskustvo je pokazalo da su nivo gradanske participacije i domet uticaja nepolitičkikhaktera u procesu normiranja radno-pravne i socijalne oblasti isuviše niski, između ostalog i zato što se i sindikati i organizacije civilnog društva i građani u ovaj proces uključuju kasno, tek u fazijavne rasprave o podnetim zakonskim predlozima. Tada se, u većini slučajeva, ni njihove primedbe i sugestije ne uzimaju ozbiljno u

razmatranje. Budući da se radi o sistemskim zakonima koji najdirektnije utiču na ekonomski i socijalni položaj građana, zastupamo stav da je njihovu širu participaciju potrebno obezbediti na početku samog procesa.

Iz ovog razloga, UGS NEZAVISNOST smatraju da je neophodno da reprezentativni sindikati, radi postizanja delotvornijeg uticaja, preuzmuproaktivniju ulogu i početak rada na zakonskim izmenama dočekaju sa sopstvenim predlozimakoje je moguće zagovarati i u okviru formalnih institucija za socijalni dijalog i u dijalogu sa skupštinskim odborima i nezavisnim telima kao što je, recimo, Nacionalni konvent o Evropskoj uniji.

Stoga je formirani **Ekspertski tim UGS NEZAVISNOST** pristupio višemesečnoj izradi teksta novog zakona, sa upućujućim komentarima. Takođe, angažovana su i dva spoljna eksperta koja su izradila Plan zagovaranja za naredni period. Prva radna verzija Nacrta Zakona o radu je odštampana, čime se i formalno završava ovaj projektni ciklus, a biće, u integralnoj verziji, dostupna partnerima i široj javnosti nakon detaljnog razmatranja i eventualne korekcije u rukovodećim organima granskih sindikata koji čine deo porodice „Nezavisnost“. Tekst će, ujedno, predstavljati i početnu pregovaračku poziciju UGS NEZAVISNOST, kao reprezentativnog socijalnog partnera, u daljim reformskim procesima u oblasti radnog zakonodavstva.

Uvod u rad Ekspertskog tima UGS NEZAVISNOST

Zakon o radu je osnovni akt kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa. **Zakon o izmenama i dopunama Zakona o radu Republike Srbije** objavljen je u „Službenom glasniku RS“ br. 75/2014 i stupio na snagu 29. jula 2014. godine. Obrazloženje resornog ministarstva za donošenje izmena i dopuna sastojalo se u navedenju tri razloga:

- 1) ekonomskog, jer prava zaposlenih zavise od ekonomije jedne zemlje,
- 2) potrebe dalje harmonizacije i usaglašavanja sa pravom Evropske unije i
- 3) stavova sudske prakse.

Vremenom se, međutim, pokazalo da su ekonomski razlozi bili dominantni, te se čini da su zaposleni u Republici Srbiji, u prethodnom periodu,² jedini snosili posledice ekonomске krize i nefunkcionalisanja državnih organa, organizacija i institucija, što se prvenstveno ogleda u **odsustvu primene i nepoštovanju važećih zakonskih propisa u oblasti radnih odnosa**. Decenijsko zasnivanje privrednog razvoja isključivo na privlačenju direktnih i državno subvencionisanih stranih investicija dovelo je do pojačane eksplatacije radne snage, a **usvajanje brojnih zakona koji su dodatno rasparčali radno zakonodavstvo u našoj zemlji**, umanjilo je – kako značaj samog **Zakona o radu**, tako i ekonomsko-socijalni položaj zaposlenih. Opredeljenjem da se, nizom parcijalnih zakona, definišu pojedinačna prava za pojedine kategorije zaposlenih koja bi trebalo da budu u isključivoj nadležnosti Zakona o radu, ovom zakonu je oduzet karakter sistemskog zakona.

UGS NEZAVISNOST ostaju pri stavu da **Zakon o radu mora ostati krovni zakon**, uprkos neprihvatajući od strane nadležnog ministarstva sličnih inicijativa da se, usvajanjem Kodeksa rada, na jedinstven i sveobuhvatan način reguliše sistem radnih odnosa u Srbiji.

UGS NEZAVISNOST insistiraju da se ubrza proces donošenja novog Zakona o radu i zaustavi proces donošenja posebnih zakona kojima se dalje derogiraju pojedini radno-pravni instituti. Verujemo da ovakva zalaganja doprinose razvoju socijalnog dijaloga u našoj zemlji i menjanju zakonodavnih rešenja u pravcu njihovog prilagodavanja međunarodnim konvencijama i direktivama.

Mnoge odredbe aktuelnog Zakona o radu su nepotpune i nedovoljno precizno definisane, zbog čega su UGS NEZAVISNOST i pripremili Radnu verziju Nacrtu zakona o radu, u cilju doprinosa njegovom unapređenju i obezbeđivanja nedostajuće kompatibilnosti radno-pravnog sistema Republike Srbije.

Sagledavajući postojeća rešenja u Zakonu o radu, uočljiv je pokušaj njegovih donosioca da marginalizuju i relativizuju pregovaračku poziciju i snagu sindikata kao relevantnog i kompetentnog socijalnog partnera, zaboravljujući da je osnovna uloga sindikata zaštita ekonomsko-socijalnih prava zaposlenih i obezbeđivanje poštovanja ljudskih prava i sloboda, garantovanih Ustavom Republike Srbije. **Stalno prisutan pritisak međunarodnih finansijskih organizacija i udruženja stranih investitora da se često menjaju zakoni koji regulišu oblast radnih odnosa, u cilju stvaranja što povoljnijih uslova za ulaganja i stvaranje profita, pojačava odgovornost sindikata da ne dozvoli da te promene idu na štetu zaposlenih i da se usvajaju bez znanja, konsultacija i aktivnog učešća relevantnih predstavnika zaposlenih**, kao što se to događalo prilikom poslednjih izmena i dopuna Zakona o radu 2014. godine.

Budući da je ubrzavanje procesa harmonizacije sa propisima Evropske unije jedan od osnovnih uslova za pristupanje Evropskoj uniji, UGS NEZAVISNOST će nastaviti da insistiraju na ratifikaciji, ugradivanju u nacionalno zakonodavstvo i doslednoj primeni konvencija i preporuka Međunarodne organizacije rada i direktiva Evropske unije.

Obzirom na činjenicu da su poslednje najave reforme radnog zakonodavstva obrazlagane isključivo potrebom usaglašavanja sa zakonodavstvom Evropske unije, UGS NEZAVISNOST smatraju da ne smemo dozvoliti da se ponovi 2014. godina i da sindikati, **u saradnji sa partnerskim organizacijama iz civilnog društva, moraju odgovoriti na pitanje kakvo radno zakonodavstvo je Srbiji potrebno i kakva je uloga sindikata u procesu njegovog kreiranja?**

3

U pokušaju sprečavanja marginalizacije uloge sindikata u predstojećim procesima reforme radnog zakonodavstva i podizanja uticaja sindikata kao socijalnih partnera, sopstvene kapacitete smo usmerili na **izradu Radne verzije Nacrtu zakona o radu, u kojoj smo nastojali da precizno definišemo prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i po osnovu rada, u skladu sa međunarodnim standardima, a vodeći računa o primenjivosti normi u zakonodavnom okviru Republike Srbije**.

Pored relevantnih direktiva Evropske unije i konvencija Međunarodne organizacije rada, tokom izrade radne verzije nacrtu su konsultovani i sledeći dokumenti: 1) Memorandum o tehničkim komentarima na Nacrt o izmenama i dopunama Zakona o radnom angažovanju Republike Srbije, Međunarodna organizacija rada, 2022, 2) Memorandum o tehničkim komentarima na Nacrt Zakona o radu u Republici Srbiji, Međunarodna organizacija rada, 2014, 3) „Analiza usklađenosti Zakona o radu sa pravom Evropske unije“, Twining projekat „Unapređenje socijalnog dijaloga“, Komponenta I „Unapređenje zakonskih kapaciteta i politika efektivnog socijalnog dijaloga, V.Tkac,M.Palik,J.Toman,B.

Ondruš,D.Lehocka, Beograd, 2014., 4) „Zakon o radu (Model)“, Centar za dostojanstven rad i Olof Palme International Center, Beograd, 2020-2022, 5) Zakon o reprezentativnosti Crne Gore i 6) Nacrt konačnog predloga Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu Republike Hrvatske, decembar 2022.

U prilogu ovog teksta zakona, **posebna pažnja je posvećena ostvarivanju prava i sudske zaštite u Republici Srbiji** koji su otežani i neefikasni, kako od strane pravosudnih organa i sudova, tako i od strane inspekcijskih službi. Iz ovog razloga radni sporovi, u proseku, traju po pet ili šest godina, a po pravosnažnosti – presude se ne mogu izvršiti.

Inicijativa UGS NEZAVISNOST za formiranje sudova rada, na način na koji oni već postoje u praksi u Evropskoj uniji, a koja je poslata svim relevantnim organima i institucijama države pre više od jedne decenije – nikada nije ozbiljno uzeta u razmatranje. Zato, ovom prilikom, **ponavljamo inicijativu** u prilogu.

U želji da proaktivno deluju, boreći se za vladavinu prava i dostojanstven rad, UGS NEZAVISNOST će pokrenuti kampanju aktuelizacije problema sa kojima se zaposleni suočavaju u zaštiti svojih radnih prava, te pokušati da motivišu i druge društvene aktere, posebno one koji se nalaze u fleksibilnom radno-pravnom statusu, na stvaranje zajedničke pregovaračke pozicije civilnog društva u reformi radnog zakonodavstva.

Kratki pregled najvažnijih izmena u Radnoj verziji nacrta Zakona o radu

Suštinska izmena koju donosi ovaj predlog se prvenstveno odnosi na **definisanje radno-pravnog statusa svih zaposlenih i radno angažovanih lica u Republici Srbiji**. Izvršena je **izmena definicije zaposlenog**, tako da zaposleno lice nije lice koje je u radnom odnosu, već lice koje obavlja rad kod poslodavca. Zaposleni kod poslodavca obavlja rad po osnovu ugovora o radu ili ugovora o radnom angažovanju, te je u svim članovima zakona termin „ugovor o radu“ zamenjen terminom „ugovor“. Time **dosađašnja „radno angažovana“ lica dobijaju sva prava iz radnog odnosa koja su, do sada, ostvarivali samo zaposleni po osnovu ugovora o radu na određeno i neodređeno vreme**, dakle i lica angažovano po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima, na obavljanju sezonskih poslova i radnoj praksi.

4

Vraćena je **obaveznost utvrđivanja broja izvršilaca u Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji poslova**, u cilju sprečavanja zloupotrebe prilikom utvrđivanja viškova zaposlenih u slučaju tehnoloških, organizacionih i ekonomskih promena kod poslodavca.

Predvidene su **tri vrste ugovora**: ugovor o radu na neodređeno vreme, ugovor o radu na određeno vreme i ugovor o radnom angažovanju i, s tim u vezi, dopunjeni su obavezni elementi ugovora. Kod ugovora na određeno vreme, predviđen je rad na projektu čije je vreme unapred određeno i ograničen je na period od najduže 36 meseci.

Regulisana je i **vrsta radnog odnosa za obavljanje poslova van prostorija poslodavca (rad na daljinu i rad od kuće)** i za zaposlene koji ga obavljaju izjednačena su, u svemu, prava sa pravima i obavezama zaposlenih koji obavljaju poslove u prostorijama poslodavca. Kod radnog odnosa za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, definisano je da se rad može obavljati delom u prostorijama poslodavca, a preostali deo radnog vremena od kuće ili na daljinu.

Ukoliko kod poslodavca postoji potreba da zaposleni budu u **pripravnosti**, utvrđen je **minimalni iznos naknade za svaki započeti sat pripravnosti - najmanje u visini od 30% njegove osnovne zarade**, kako bi se sprečilo da, u praksi, zaposlenom pripravnost uopšte nije plaćena ili je plaćena u simboličnom iznosu.

Kod **prekovremenog rada**, predloženo je da se obračunati sati prekovremenog rada zaposlenom obavezno isplaćuju u novcu i da ne mogu biti zamenjeni slobodnim danima, osim uz pisani zahtev zaposlenog i uz saglasnost poslodavca.

Preraspodela radnog vremena: maksimalno vreme trajanja preraspodele van radnog vremena je, kod poslodavca, skraćeno na period do tri meseca u toku kalendarske godine, a isključivo kolektivnim ugovorom taj period se može ugovoriti najduže do šest meseci.

Vezano za davanje saglasnosti za obavljanje prekovremenog rada u preraspodeli, definisano je da **saglasnost mora biti data slobodno i individualno i da zaposleni ne može snositi nikakve posledice ukoliko odbije da da saglasnost**.

U pogledu **nedeljnog rada**, propisana je obaveza upućivanja zaposlenog na lekarski pregled u redovnim vremenskim intervalima, a najmanje jednom godišnje. Troškove lekarskog pregleda snosi poslodavac.

U delu **nedeljnog odmora**, definisano je da zaposleni koji radi na dan svog nedeljnog odmora ima pravo, pored odmora koji mu pripada za sledeću radnu nedelju, i na dodatni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

Naglašena je obavezost uvećanja dana **godišnjeg odmora** za kriterijume utvrđene zakonom, kao i pravo zaposlenog da nastavi sa korišćenjem godišnjeg odmora posle bolovanja, uz dostavljanje obaveštenja poslodavcu.

Korišćenje drugog dela godišnjeg odmora u više delova moguće je isključivo na osnovu pisanog zahteva zaposlenog, uz saglasnost poslodavca. Poslodavac je, prilikom odlučivanja o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, dužan da uzme u obzir privatne i porodične potrebe zaposlenog.

Predviđeno je da obaveza poslodavca da naknadi stvarno nastale troškove zbog izmene vremene korišćenja godišnjeg odmora koja se, u praksi, utvrdila kolektivnim ugovorima - sada bude utvrđena zakonom.

Dužina **plaćenog odsustva** povećana je do sedam ⁵ rādnih dana i uvedeno je pravo na plaćeno odsustvo po osnovu smrti roditelja bračnog druga.

Invalid rada koji je invaliditet stekao na radu kod tog poslodavca mogao je, do sada, biti proglašen tehnološkim viškom. Ovim predlogom zakona, to će biti moguće samo uz njegovu saglasnost.

Definisana je, između ostalog, **zaštita žena** koje se vraćaju sa porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta na način da je poslodavac dužan da je vrati na rad ili da joj obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, uz zadržavanje istog nivoa prava i visine zarade, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo dok joj ne obezbedi odgovarajući posao.

U delu uredenja **zarade** zaposlenog, uneta je odredba da **radni učinak zaposlenog ne može uticati na umanjenje njegove osnovne zarade**, kako bi se obezbedila garantovana isplata osnovne zarade i izbegla praksa pojedinih poslodavaca da osnovnu zaradu umanjuju i više od 50% zbog neostvarenja rezultata rada.

Naglašena je obaveza da se **elementi za utvrđivanje osnovne zarade i radnog učinka** isključivo utvrđuju kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu.

Veća osnovna zarada zaposlenog može se ugovorom utvrditi samo do iznosa ograničenog kolektivnim ugovorom.

Izmenjeni su i povećani najniži procenti uvećanja zarade za prekovremeni rad, rad noću, rad u smenama, rad nedeljom i na dan nedeljnog odmora, a uvećanje po osnovu minilog rada je utvrđeno posebno za period proveden u radnom odnosu kod drugog poslodavca i za period proveden na radu kod poslodavca kod kog je zaposleni u radnom odnosu.

Skraćen je rok za isplatu zarade: umesto do kraja meseca, do polovine meseca za prethodni mesec.

Ovim predlogom je predviđeno, takođe, da **minimalna cena rada**, pomnožena sa prosečnim fondom radnih sati u toku meseca, ne može biti niža od minimalne potrošačke korpe, kako bi se obezbedila egzistencija onih koji tu zaradu primaju. Omogućeno je i češće utvrđivanje iznosa minimalne cene rada, u slučaju značajnih promena elemenata na osnovu kojih se ona utvrđuje.

Ograničen je period isplate **minimalne zarade** zaposlenom na šest meseci, odnosno na najviše još dodatnih šest meseci, ali isključivo uz saglasnost reprezentativnog sindikata i definisana je obaveza poslodavca da razliku između ugovorene i minimalne zarade isplati po isteku ovog roka.

U delu uređenja prava na **naknadu zarade za privremenu sprečenost za rad** definisan je procenat od 75% prosečne zarade zaposlenog u prethodnih 12 meseci, odnosno tri meseca ukoliko je to za zaposlenog povoljnije.

U cilju zaštite prava zaposlenog na godišnji odmor, definisano je da, u slučaju prekida rada, odnosno smanjenja obima rada, do koga je došlo bez krivice zaposlenog - poslodavac ne može zaposlenog uputiti na godišnji odmor. Ukoliko poslodavac upućuje zaposlenog na plaćeno odsustvo iz ovih razloga, zaposleni ima pravo na naknadu u visini 75% njegove prosečne zarade zaposlenog u prethodnih 12 meseci, odnosno tri meseca ukoliko je to za zaposlenog povoljnije.

Isti procenat je utvrđen i za slučajeve prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca čiji minimalni procenat do sada nije bio utvrđen zakonom.

Minimalna **naknada troškova za ishranu u toku rada** predviđena je u visini od najmanje 10% prosečne zarade isplaćene kod poslodavca u mesecu koji prethodi isplati, a ukoliko je za zaposlenog povoljnije, ovaj iznos ne može biti manji od 20% minimalne zarade utvrđene za teritoriju Republike Srbije.

Minimalni iznos **regresa za korišćenje godišnjeg odmora** utvrđen je u iznosu od najmanje 50% prosečne zarade isplaćene kod poslodavca u mesecu koji prethodi isplati, a ukoliko je za zaposlenog povoljnije, ovaj iznos ne može biti manji od 100% minimalne zarade utvrđene za teritoriju Republike Srbije.

Povećan je iznos **otpremnine za odlazak u penziju** sa dve na tri prosečne zarade u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku..

Umesto mogućnosti, uvedena je **obaveza poslodavca da obezbedi poklon za decu zaposlenog za Božić i Novu godinu.**

Naglašeno je da se pod **tehnološkim viškom** podrazumeva svaki zaposleni kojem prestaje radni odnos zbog toga što je za njegovim radom prestala potreba i da svi ostvaruju jednak prava, bez obzira na to da li se donosi program za rešavanje viška zaposlenih ili ne. Uz to, previđeno je i da se kriterijumi za utvrđivanje viška zaposlenih definišu isključivo opštim aktom, a ne programom.

Uvodi se i obaveza poslodavca da, pre donošenja programa za rešavanje viška zaposlenih, formira tim, u čijem radu učestvuje sindikat i da ispuni obavezu informisanjareprezentativnog sindikata o stavovima Nacionalne službe za zapošljavanje.

Za zaposlene sa najnižim primanjima, dodata je zaštitna odredba da njihova **otpremnina** ne može biti niža od trećine prosečne zarade u Republici Srbiji po svakoj godini staža osiguranja kod poslodavca.

Prilikom izrade programa rešavanja tehnološkog viška, broj zaposlenih koji će biti proglašen viškom se računa **na nivou organizacionih celina**, a ne na nivou poslodavca.

Kod **aneksiranja ugovora o radu**, definisano je da aneks ugovora mora da sadrži sve elemente predviđene zakonom. U suprotnom, ne proizvodi pravno dejstvo i smatra se ništavim.

Smanjena je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koji se premešta na rad sa 50 na 30 km.

Kod **upućivanja na rad kod drugog poslodavca**, zaposlenom koji je upućen na rad ne mogu se utvrditi manja prava od prava koja je imao kod poslodavca koji ga je uputio na rad.

U slučaju **sporazumnog prestanka radnog odnosa**, novina je da je ništav sporazum koji je zaposleni potpisao usled pretnje, primude ili dovođenja u zabludu od strane poslodavca, a teret dokazivanja da je sporazum zaključen u skladu sa zakonom je na poslodavcu.

Za **nepoštovanje radne discipline**, odnosno povredu radne obaveze,**uvedeni su disciplinski organi i razrađen disciplinski postupak**, a takođe je uvedena i dvostopenost u rešavanju po žalbi kod poslodavca. Rok za zastarelost učinjene povrede je skraćen sa šest i dvanaest na tri i šest meseci. Novina je i da se rešenje⁷ o otkazu ugovora o radu ne može dostaviti zaposlenom za vreme bolovanja. Takođe, predlog je i da je poslodavac dužan da isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarada i druga primanja najkasnije do dana prestanka radnog odnosa, a ne kao do sad u roku od 30 dana po prestanku radnog odnosa.

U cilju **zaštite sindikalnih predstavnika**, definisana je zaštita na način utvrđen ranijim Opštim kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu iz 2001. godine:

„Poslodavac ne može da otkaze ugovor, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih (raspoređivanje na druge manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) za vreme obavljanja funkcije i dve godine po prestanku funkcije, ako postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom.

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

Poslodavac je obavezan da izabrane predstavnike reprezentativnog sindikata, po isteku funkcije, vradi na poslove koje su obavljali pre izbora, odnosno na poslove na kojima neće imati manju osnovnu zaradu od osnovne zarade koju su imali pre izbora na profesionalnu funkciju.“

Utvrđeno je šta čini **naknadu štete u slučaju nezakonitog prestanka radnog odnosa**, a definisano je i da se naknada nematerijalne štete utvrđuje Zakonom o obligacionim odnosima.

Definisano je **poglavlje radnog angažovanja** i naglašeno da privremeni i povremeni poslovi ne mogu biti poslovi koji su sistematizovani pravilnikom. Definisani su sezonski poslovi, kao i način obavljanja radne prakse.

Rad van radnog odnosa je sveden na ugovor o delu, ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju i dopunski rad. Takođe, uveden je i **pojam samozaposlenog**.

U predlogu teksta zakona je izričito navedeno da **poslodavac ne može vršiti pritisak na sindikalno organizovano članstvo niti na zaposlene da se opredeljuju za određeni sindikat**. Definisane su i **kaznene odredbe** za povredu ovog člana.

Uvedena je mogućnost **pristupnice u elektronskom obliku**.

U tekst predloga zakona je uveden i **termin ovlašćenog predstavnika sindikata**.

Definisani su preciznouslovi koje poslodavac mora da obezbedi za aktivnost sindikata, a definisano je i **pravo naodsustvo za obavljanja sindikalne funkcije**.

Član odbora za kolektivno pregovaranje oslobođen je obavljanja poslova utvrđenih ugovorom, uz naknadu zarade, od dana početka pregovora do dana zaključenja kolektivnog ugovora.

Naknada zarade za sindikalnepredstavnike koji su oslobođeni radnih obaveza je utvrđena u minimalnom iznosu od njegove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, odnosno tri meseca ukoliko je to za njega povoljnije. Ova odredba daje mogućnost sindikalnom predstavniku da, sa poslodavcem, utvrdi i veću naknadu.

Uveden je **dodatni uslov za reprezentativnost sindikata**, a to je da ne može da bude član organa političke stranke niti da se nalazi na izbornoj listi kao kandidat.

Precizirani su **načini na koji se dokazuje ispunjenost uslova za sticanje reprezentativnosti**.

Jedna od najbitnijih izmena tiče se uključivanja svih potpisanih pristupnica do dana dostavljanja zahteva za utvrđivanje reprezentativnosti, odnosno **ukidanje definisanja poslednje potpisane pristupnice kao jedino relevantne**.

U **oblasti kolektivnog pregovaranja**, predložene su sledeće izmene:

Ukoliko se, u roku od 60 dana, ne završe pregovori za zaključivanje kolektivnog ugovora, pregovori se nastavljaju u dobroj veri i uz obavezno učešće Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, bez obzira da li se radi o javnom ili privatnom sektoru.

Istovremeno, kako bi poslodavci uvideli neophodnost kolektivnog pregovaranja, predložena je dopuna Zakona o radu, **ukoliko poslodavac ne pristupi pregovorima za zaključenje kolektivnog ugovora u roku od 15 dana od dana podnošenja inicijative reprezentativnog sindikata, predloženi tekst kolektivnog ugovora stupa na snagu i primenjuje se**, uz definisanu obavezu da se, uz inicijativu za početak pregovora za

zaključivanje kolektivnog ugovora, dostavi u pisanom obliku i predlog kolektivnog ugovora.

Kako bi se dodatno naglasio prioritet kolektivnog ugovora kao opšteg akta, definisan je **rok važenja Pravilnika o radu na do godinu dana**, sa ciljem da se u praksi Pravilnik o radu pojavljuje - ne kao pravilo, nego kao izuzetak.

U cilju sprečavanja obesmišljavanja pojedinih odredbi kolektivnog ugovora (posebno u pogledu elemenata zarade), predlaže se i da se, **kod poslodavca kod kog je zaključen kolektivni ugovor, ne može ugovorom utvrditi veći nivo prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih kolektivnim ugovorom**.

Prvi sastanak se obavezno organizuje najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja inicijative i na istom se utvrđuju pravila za sprovođenje procedure kolektivnog pregovaranja u pisanom obliku.

Definisano je da, **ukoliko u zaključivanju kolektivnog ugovora, učestvuje više reprezentativnih sindikata, a potpiše ga samo jedan, kolektivni ugovor stupa na snagu.**

Važna novina je da se **kolektivni ugovor, u ovom predlogu, zaključuje na period od tri, a ne do tri godine, teda se sporazumom može produžiti do tri godine**.

Umesto kvota i uslova za obezbeđenje proširenog dejstva posebnih kolektivnih ugovora, predlog je da **odluku o proširenom dejstvu donosi nadležni ministar za poslove rada**, odnosnoizbrisani su kriterijumi koji moraju biti ispunjeni da bi odluka bila doneta.

Definisani i **bolji uslovi za potpisnike kolektivnog ugovora:**

„Kolektivni ugovor kod poslodavca obavezuje i zaposlene kod poslodavca koji nisu članovi sindikata – potpisnika kolektivnog ugovora.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se ugovoriti pojedina prava u većem obimu za članove sindikata – potpisnika kolektivnog ugovora.

Ukupna visina ovih materijalnih prava ne može biti veća od 10% ukupnih sredstava za isplatu zarada na mesečnom nivou kod poslodavca.

Ova prava ostvaruju članovi sindikata od trenutka kada je sindikat poslodavcu dostavio obaveštenje o njihovom članstvu.“

U **oblasti nadzora** je, ovim predlogom, definisano da je **inspektor rada ovlašćen da vrši inspekcijski nadzor bez prethodne najave poslodavcu**, kao i **obaveza inspektora da omogući prisustvo podnosioca zahteva, kao i sindikata** ukoliko je podnositelj zahteva član sindikata.

Uvedena je novina da je Inspekcija rada dužna da obavesti i podnosioca zahteva o izvršenju rešenja. **Omogućeno je zaposlenom da podnese zahtev Inspekciji rada na rešenje poslodavca o otkazu ugovora i pre pokretanja radnog spora**, u roku od 15 dana od dana prijema rešenja otkaza ugovora.

Povećane su **novčane kazne za prekršaje i uvedene nove osnove za kažnjavanje** zbog nepoštovanja pojedinih odredbi zakona.