

U okviru trećeg dela, sada već stalne rubrike „**Nove izmene i dopune Zakona o radu**“ obrađivaćemo temu: Obaveze, odgovornosti i prekršaji poslodavca. Planirali smo, da obzirom na obimnost ove teme, obradimo samo deo, a ostatak u sledećem broju. U okviru ove teme moći ćete da se informišete o obavezama poslodavca, kao i o zaštiti od Inspekcije rada, jer je okviru svakog podnaslova u ovom tekstu objašnjen način i postupak rada Inspektora rada, kao i zaštita od eventualnih kazni.

OBAVEZE I ODGOVORNOSTI POSLODAVCA

OBAVEZA POSLODAVCA DA ZAPOSLENOM ISPLATI ZARADU U NOVCU

Odredbom člana 110. Zakona, propisano je da se zarada isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, **najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec**. Znači, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu utvrđuju se rokovi za isplatu zarada, koje se isplaćuju u tekućem za prethodni mesec.

Zarada se isplaćuje **samo u novcu**, ako zakonom nije drugačije određeno. S tim u vezi je članom 45. Zakona utvrđeno da radni odnos može da se zasnjuje **za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja** i da ugovorom o radu sa ovim zaposlenim **može da se ugovori isplata dela zarade i u naturi** - za obezbeđivanje stanovanja i ishrane, odnosno samo obezbeđivanje stanovanja ili ishrane. **Vrednost dela davanja u naturi mora se izraziti u novcu**. Najmanji procenat zarade koji se **obavezno** obračunava i **isplaćuje u novcu** utvrđuje se ugovorom o radu i **ne može biti niži od 50% od zarade** zaposlenog. *Međutim, za vreme odsustvovanja sa rada* uz naknadu zarade, poslodavac je **dužan da zaposlenom naknadu zarade isplaćuje u novcu**.

Inspektor rada, Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, prema članu 273. stav 1. tačka 2-3) Zakona, je ovlašćen da **postupa u slučaju kada poslodavac nije isplatio zaradu**.

Međutim, ukoliko **zbog poremećaja u poslovanju kod poslodavca u jednom periodu zaposlenima nisu isplaćivane zarade**, a u narednom periodu dođe do poboljšanja finansijske situacije i obezbede se uslovi da se otpočne sa isplatom zarada, nema smetnji da se otpočne sa isplatom zarada u tekućem za prethodni mesec, iako nije izvršena isplata zaostalih zarada. U ovom slučaju **poslodavac i zaposleni mogu da se dogovore**,

odnosno zaključe *poravnanje o načinu isplate* (dinamiku i rokove isplate) zaostalih zarada. **Samo ukoliko zaposleni prihvati sporazum**, isti može da predstavlja osnov za isplatu zarade po dinamici koja je njime utvrđena.

U slučaju kada poslodavac **nije isplatio zarade na vreme, zaposleni može svoja potraživanja ostvariti i putem suda**.

OBAVEZA POSLODAVCA DA ZAPOSLENOM DOSTAVI OBRAČUN ZARADE U SKLADU SA ZAKONOM

Odredbom člana 121. Zakona utvrđeno je da je **poslodavac dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun**. Od 29.7.2014. god, od kada su u primeni *nove izmenjene odredbe Zakona o radu*, obračun na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u celosti **može se dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi**.

Kada se obračun zarade, odnosno naknade zarade koja je isplaćena **šalje e-mail-om**, dovoljno da se bez pečata i potpisa pošalje zaposlenom u elektronskoj formi, odnosno isti **nije potrebno** štampati, potpisivati, pečatirati, pa skeniran slati u elektronskoj formi. Svrha ovakvog slanja obračuna zarade, odnosno naknade zarade (elektronskim putem) je da se smanje troškovi administriranja (ušteda papira, tonera, struje, časova rada, poštarine i dr). U tom slučaju je **potrebno da poslodavac obezbedi dokaz da je zaposleni primio i pročitao mejl** (povratni mejl od strane zaposlenog sa informacijom da je primio obračun, koji opet ne mora da štampa, već ga čuva u elektronskoj formi).

Za poslodavce koji **nemaju tehničke mogućnosti i dalje važi ustaljeni način** dostave obračuna zarade, odnosno naknade zarade, u papiru, kada u neposrednom kontaktu, zaposleni prima obračun i potpisuje da je isti primio.

važno

Obračun u elektronskoj formi može biti način dostavljanja obračuna zarade, odnosno naknade zarade **samo** u slučaju **kada je zarada, odnosno naknada isplaćena**.

Mišljenje Ministarstva rada i socijalne politike, br:120-01-89/2010-02, od 28.06.2010. god, navodi da: odredbom člana 110. Zakona o radu, utvrđeno je da se zarada isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Shodno članu 121. navedenog zakona, poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade. U navedenom slučaju poslodavac je **dužan da zaposlenom dostavi i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena, kao i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.**

važno

Imajući u vidu gore navedeno, **obaveza poslodavca je da zaposlenom dostavlja obračun** („platni listić“) **prilikom svake isplate zarade i naknade zarade.**

Obavezu dostavljanja obračuna zaposlenom u skladu sa navedenim članom Zakona, **poslodavac ima i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade** i to najdocije **do kraja meseca za prethodni mesec**. U tom slučaju, poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi i **obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.**

Jedna od najvažnijih izmena Zakona o radu, koje su u primeni od 29.7.2014. god, je ta da **obračun zarade i naknade zarade** koje je dužan da isplati poslodavac u skladu sa zakonom, predstavlja **izvršnu ispravu**.

Da bi zaposleni mogao da traži prinudno izvršenje zarade, odnosno naknade zarade, potrebno je da budu ispunjeni sledeći **uslovi**:

1) da je neisplaćena zarada, odnosno naknada zarade, obaveza poslodavca (zarada zaposlenog koju ostvaruje za svoj rad kod tog poslodavca, kao i naknade zarade koje su uređene odredbama čl. 114-117. Zakona o radu). Naknada zarade, koja se finansira iz sredstava Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje, nije predmet izvršenja u smislu izmenjenih odredbi Zakona o radu;

2) zarada, odnosno naknada mora da bude dospela, odnosno da je protekao rok u kome

je ista trebalo da bude isplaćena, a nije. Na-pominjemo da je članom 110. Zakona utvrđeno da se zarada isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec;

3) da zaposleni dobije obračun zarade, odnosno naknade zarade.

važno

Zaposleni kome je zarada i naknada zarade **isplaćena** u skladu sa obračunom, ali **zaposleni smatra da obračun nije tačan, zadržava pravo da pred nadležnim sudom u parničnom postupku osporava zakonitost** tog obračuna i traži da se utvrdi koliku je zaradu, odnosno naknadu zarade, ostvario.

Da bi zaposleni na osnovu podataka iz obračuna zarade, odnosno naknade zarade, mogao da pripremi predlog za izvršenje, a na osnovu istog da sud donese rešenje o izvršenju, potrebno je da **obračun zarade, odnosno naknade zarade** (tzv. „obračunski listić“) **bude standardizovan.**

Zbog toga je članom 121. stav 8. Zakona i utvrđeno da **sadržaj obračuna** zarade, odnosno naknade zarade treba da propiše ministar **u roku od 30 dana** od dana stupanja na snagu izmenjenih odredbi Zakona o radu, i to Pravilnikom o sadržaju obračuna zarade odnosno naknade zarade.

Pravilnikom su propisani **obavezni elementi koje obračun zarade mora da sadrži**, a odnose se pre svega na podatke o poslodavcu, podatke o zaposlenom, podatke o periodu na koji se odnosi obračun, podatke potrebne za obračun zarade, odnosno naknade zarade, kao i datum određen za isplatu zarade odnosno naknade zarade.

**ODGOVORNOST POSLODAVCA
AKO ZAPOSLENOM OTKAŽE UGOVOR
O RADU SUPROTNO ODREDBAMA ZAKONA**

Članom 179. Zakona propisani su **razlozi za otkaz**, odnosno da **poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog** koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje, ako svojom krivicom učini povredu radne obaveze i ako ne poštuje radnu disciplinu.

Takođe, zaposlenom **može** da prestane radni odnos **ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:** ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla **i ako zaposleni odbije zaključenje aneksa** ugovora.

važno

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju povrede radne obaveze i u slučaju nepoštovanja radne discipline, 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 ovom upozorenju 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, koji ne može biti manji od osam dana. **Zaposleni može uz izjašnjenje da priloži mišljenje sindikata** čiji je član, a poslodavac je dužan da priloženo mišljenje razmotri.

U smislu *Zakona opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje* smatraju se:

- 1) neostvarivanje rezultata rada ili nedostatak potrebnih znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima zaposleni radi. Poslodavac može zaposlenom u ovom slučaju da otkáže ugovor o radu *samo 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;
- 2) ako je zaposleni pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- 3) ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz *člana 79. Zakona*, odnosno neplaćenog odsustva iz *člana 100. 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 utvrdenu 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.

Pod **nepoštovanjem radne discipline** smatra se **odbijanje** zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca **da izvrši analizu u ovlašćenoj zdravstvenoj ustanovi** koju odredi poslodavac, **radi utvrđivanja** okolnosti u slučaju da zaposleni **zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad i zbog dolaska zaposlenog na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava**, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena.

važno

Članom 187. Zakona propisana je **posebna zaštita od otkaza ugovora o radu za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta**. Zaposlenom koji je zasnovao radni odnos **na određeno vreme, produžava se rok na koji je zaključen ugovor o radu do isteka korišćenja prava na odsustvo**.

Rešenje o otkazu ugovora o radu je ništavo ako je na dan donošenja otkaza ugovora o radu poslodavcu bilo poznato da je zaposlena trudna, odnosno da zaposleni koristi porodijsko odsustvo, odsustvo sa rada radi nege deteta i odsustvo sa rada radi posebnog nege deteta, ili ako ga zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti o postojanju ovih okolnosti i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

Posebna zaštita od otkaza propisana je i *članom 188. Zakona* u skladu sa kojom poslodavac **ne može da otkáže ugovor** o radu zaposlenom zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

PREKRŠAJ POSLODAVCA AKO SPREČAVA INSEKTORA RADA U VRŠENJU INSEKCIJSKOG NADZORA

Naime, *članom 268a Zakona* propisano je da, u postupku inspeksijskog nadzora, **inspektor rada 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.

Prema članu 268b Zakona, **poslodavac**, odgovorno lice kod poslodavca i zaposleni **dužni su da inspektorom omoguću vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad** i da mu **obezbede podatke** potrebne za vršenje inspeksijskog nadzora, u skladu sa zakonom.

PREKRŠAJ POSLODAVCA AKO NE POSTUPI PO REŠENJU INSEKTORA RADA

Članom 269. Zakona utvrđeno je da, u vršenju inspeksijskog nadzora, **inspektor rada je ovlašćen da rešenjem naloži poslodavcu da u određenom roku otkloni utvrđene povrede zakona, podzakonskog akta, opšteg akta i ugovora o radu.**

Takođe, **inspektor rada** je ovlašćen da **rešenjem naloži poslodavcu da sa zaposlenim** koji je zasnovao radni odnos u smislu *člana 32. stav 2. Zakona*, **zaključi ugovor** o radu u pisanom obliku.

Poslodavac je dužan da, najkasnije u roku od 15 dana od dana isteka roka za otklanjanje utvrđene povrede, **obavesti inspekciju rada o izvršenju rešenja.**

Prema *članu 271. Zakona*, **ako inspektor rada nađe da je rešenjem poslodavca o otkazu ugovora o radu očigledno povređeno pravo zaposlenog**, a zaposleni je pokrenuo radni spor, **na zahtev zaposlenog odložiće svojim rešenjem izvršenje tog rešenja** - do donošenja pravnosnažne odluke suda.

Inspektor rada će odbiti zahtev zaposlenog ako nađe da pravo zaposlenog nije očigledno povređeno. Zaposleni može podneti zahtev za odlaganje rešenja poslodavca o otkazu u roku od 15 dana od dana pokretanja radnog spora.

Inspektor rada je dužan da donese rešenje u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva zaposlenog, ako su ispunjeni uslovi iz *st. 1. i 2. člana 271. Zakona*.

PREKRŠAJ ZABRANE DISKRIMINACIJE

Članom 18. Zakona **zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih**, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo. Dalje se *članom 20. Zakona* propisuje da je diskriminacija **iz člana 18. ovog Zakona zabranjena u odnosu na:** 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; 4) napredovanje na poslu; 5) otkaz ugovora o radu.

U slučaju da se **odredbama ugovora o radu** utvrđuje **diskriminacija** po nekom od navedenih osnova, takve odredbe ugovora o radu su **ništave.**

Članom 21. Zakona propisana je **zabrana uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja.** *Uznemiravanje*, u smislu *Zakona*, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz *člana 18. Zakona* koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, ako izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. *Seksualno uznemiravanje*, u smislu ovog zakona, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, ako izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Zakon predviđa da u slučajevima diskriminacije, u smislu odredbi *Zakona o radu*, lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, **može da pokrene pred**

nadležnim sudom postupak za naknadu štete od poslodavca, u skladu sa zakonom.

važno

Novina u *Zakonu o radu* je ta da **ako** u toku postupka **tužilac učini verovatnim** da je izvršena diskriminacija u smislu ovog zakona, **teret dokazivanja** da nije bilo ponašanja koje predstavlja diskriminaciju **je na tuženom**.

Prema tome, *Zakon* predviđa određene sankcije u slučaju kršenja zabrane diskriminacije. Naime, u slučaju diskriminacije zaposleni može da u postupku pred nadležnim sudom zahteva naknadu štete od poslodavca koju je pretrpeo nezakonitim postupanjem koje je prouzrokovalo diskriminaciju. Ako diskriminacija proizilazi iz odredbi ugovora o radu, odredbe ugovora kojima se utvrđuje diskriminacija su ništave. Takođe, zakonom je predviđeno da će se kazniti za prekršaj novčanom kaznom poslodavac koji prekrši zabranu diskriminacije. Zaposleni koji smatra da je došlo do diskriminacije **može se obratiti inspekciji rada. Inspektor rada je ovlašćen da rešenjem naloži poslodavcu da ukloni utvrđene povrede zakona, opšteg akta i ugovora o radu, kao i da podnese zahtev za pokretanje prekršajnog postupka.**

**PREKRŠAJ U SLUČAJU ZASNIVANJA
RADNOG ODNOSA SA LICEM MLAĐIM
OD 18 GODINA ŽIVOTA**

Zakonom se propisuje **minimalna** starosna granica za zasnivanje radnog odnosa koja iznosi **15 godina**, pri čemu je potrebno da to lice ispunjava **druge uslove** za rad na određenim poslovima, utvrđene zakonom, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova. Kao **posebni uslovi** za zasnivanje radnog odnosa sa licem **mlađim od 18 godina** propisani su i **pismena saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje**, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom. Takođe, lice mlađe od 18 godina života može da zasnuje radni odnos **samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa** kojim se utvrđuje da je sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

RADNO VREME

Izmenama i dopunama Zakona preciziraju se pojmovi radnog vremena, punog i nepunog radnog vremena, kao i prekovremeni rad.

Prema novom rešenju, **radno vreme** je vremenski period u kome je **zaposleni dužan**, odnosno **raspoloživ da obavlja poslove prema nalogu poslodavca na mestu gde se poslovi obavljaju**, pri čemu se poslodavac i zaposleni mogu dogovoriti da jedan period radnog vremena zaposleni obavlja **od kuće**, i ovo vreme se *smatra radnim vremenom*.

Radnim vremenom ne smatra se vreme u kome je zaposleni **pripravan** da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju.

Ovim odredbama se precizira pojam punog i nepunog radnog vremena, a **nepunim radnim vremenom**, smatra se radno vreme **kraće od punog** radnog vremena. **Puno radno vreme** iznosi **40 časova nedeljno**, osim ako ovim zakonom nije drugačije određeno. Takođe, opštim aktom se **može** utvrditi da **puno** radno vreme bude **kraće od 40 časova nedeljno**, ali **ne kraće od 36 časova nedeljno**.

Radna nedelja po pravilu traje **pet radnih dana**, a poslodavac utvrđuje raspored radnog vremena u okviru radne nedelje, pri čemu **radni dan** po pravilu traje **osam časova**. Novina u *Zakonu* je da se uvodi **klizno radno vreme**, odnosno ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu.

važno

Članom 56. Zakona propisano je da je poslodavac dužan **da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada. Izuzetak** se propisuje u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti, ali ovo obaveštenje poslodavac **ne može dati zaposlenima u roku kraćem od 48 časova unapred.**

Novina u *Zakonu* je i da poslodavac kod koga se rad obavlja u smenama, noću ili kada priroda posla i organizacija rada to zahteva – radnu nedelju i raspored radnog vremena može da organizuje na drugačiji način. Takođe, propisuje se da kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama ili kada 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, pri čemu zaposleni može raditi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad. Ovim se vrši usaglašavanje sa *Direktivom Evropskog Parlamenta i Saveta 2003/88* u delu koji se odnosi na maksimalno radno vreme u toku nedelje.

OBAVEZE POSLODAVCA U VEZI SA
PREKOVREMENIM RADOM
I PRERASPODELOM RADNOG VREMENA

Članom 53. Zakona propisano je da je zaposleni dužan, da na zahtev poslodavca, radi **duže od punog radnog vremena** u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran. Takođe, utvrđuje se da **prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno, niti duže od 12 časova dnevno** uključujući i redovno radno vreme zaposlenog.

Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno **skraćeno radno vreme ne može** da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, osim ako je zakonom drukčije propisano.

Prema članu 57. Zakona **preraspodela radnog vremena** može se izvršiti tako da **ukupno radno vreme** zaposlenog **u toku šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog** radnog vremena zaposlenog. Takođe, predviđena je **moćnost** da se **kolektivnim ugovorom** može utvrditi **preraspodela radnog vremena** koja **neće biti na nivou kalendarske godine** i da ista **može trajati najduže devet meseci**. Na ovaj način se omogućava pojedinim poslodavcima, koji obavljaju određene delatnosti koje su sezonskog karaktera, da se kolektivnim ugovorima preraspodela vrši u dužem vremenskom periodu od šest meseci, ali ne duže od devet meseci, te da se ista ne ograničava na kalendarsku godinu. **Zaposlenom koji se saglasio** da u preraspodeli radnog vremena **radi u proseku duže od vremena utvrđenog na napred navedeni način, časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.**

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.

Prema članu 58. Zakona, preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom!

Članom 60. Zakona propisano je da se **preraspodela** radnog vremena **ne može vršiti na poslovima** na kojima je uvedeno **skraćeno radno vreme**, na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom, na kojim poslovima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu postoji povećano **štetno dejstvo na zdravlje** zaposlenog.

OBAVEZA POSLODAVCA DA ZAPOSLENOM
KOJI RADI NOĆU OBEZBEDI OBAVLJANJE
POSLOVA U TOKU DANA

Članom 62. Zakona definisano je da se **radom noću** smatra rad koji se obavlja u vremenu od 22:00 časa do 06:00 časova narednog dana. Takođe, propisano je da je poslodavac dužan da **zaposlenom, koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne radne nedelje, obezbedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja.**

Takođe, poslodavac je dužan da, pre uvođenja noćnog rada, zatraži **mišljenje sindikata** o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću.

OBAVEZA POSLODAVCA DA ZAPOSLENOM
KOJI RADI U SMENAMA OBEZBEDI IZMENU
SMENA

Izmenama i dopunama Zakona, počev od 29.07.2014. god, uvodi se pojam **smenskog rada** koji se definiše kao 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**. Takođe, ako je rad organizovan u smenama koje uključuju noćni rad, poslodavac je dužan da obezbedi **izmenu smena**, tako da **zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću**. Zaposleni **može** da radi **noću duže od jedne radne nedelje, samo uz njegovu pisanu saglasnost** (član 63. Zakona).

ODGOVORNOST POSLODAVCA
AKO ZAPOSLENOM MLAĐEM OD 18 GODINA
ŽIVOTA ODREĐI DA RADI SUPROTNO
ODREDBAMA ČL. 84, 87. I 88. ZAKONA

Članom 84. Zakona propisana je **apsolutna zabrana** rada zaposlenog **mlađeg od 18 godina na poslovima** na kojima se obavlja naročito

težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini, koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije, ili koji bi, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegovo zdravlje i život s obzirom na njegove psihofizičke sposobnosti. Zaposleni mlađi od 18 godina **ne može** da obavlja navedene poslove **ni uz pisanu saglasnost**.

Pored navedene zaštite od obavljanja određenih poslova, *Zakon o radu* propisuje i zaštitu u vidu skraćivanja radnog vremena, pa se tako u skladu sa *članom 87. puno radno vreme* zaposlenog mlađeg od 18 godina života **ne može** utvrditi u trajanju **dužem od 35 časova nedeljno, niti dužem od osam časova dnevno**. Kao sledeći vid zaštite zaposlene omladine, i to zaposlenog koji je mlađi od 18 godina, zakon utvrđuje **zabranu prekovremenog rada, preraspodele radnog vremena i rada noću**. Zabrana prekovremenog rada i preraspodele radnog vremena su apsolutne i od njih nema izuzetaka. **Kod zabrane rada noću** zaposlenog mlađeg od 18 godina postoje **izuzeci**, i to za zaposlenog mlađeg od 18 godina: **1)** ako obavlja poslove u oblasti kulture, sporta, umetnosti i reklamne delatnosti; **2)** kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usled više sile, pod uslovom da takav rad traje određeno vreme i da mora da se završi bez odlaganja, a poslodavac nema na raspolaganju u dovoljnom broju druge

punoletne zaposlene. U navedenim slučajevima, **poslodavac je dužan da obezbedi nadzor** nad radom zaposlenog mlađeg od 18 godina života **od strane punoletnog zaposlenog**.

**ODGOVORNOST POSLODAVCA
AKO ZAPOSLENOM IZMEĐU NAVRŠENE
18. I 21. GODINE ŽIVOTA ODREDI DA RADI
SUPROTNO ODREDBI ČLANA 85. ZAKONA**

U skladu sa *članom 85. Zakona*, zaposleni između navršene 18. i 21. godine života **može da radi** na poslovima na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini, koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije **samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da takav rad nije štetan za njegovo zdravlje**.

Autori:

Danijela Rajković, rukovodilac Grupe za zarade i plate u javnim službama, Sektor za rad, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja

Potežica Bojana, dipl. pravnik