

## Измене и допуне Закона о раду

Скупштина Републике Србије је 18. јула 2014. године усвојила измене и допуне Закона о раду, које ступају на снагу 29. јула 2014. године са изузетком одредби које се односе на обрачун зараде и накнаде зараде (да могу да се достављају у електронској форми, да представљају извршну исправу, да запослени може да их оспорава пред судом, и да ће министар прописати обавезне елементе истих) које ће се примењивати по истеку 30 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Предметним изменама и допунама Закона о раду усклађују се одредбе Закона са међународним стандардима, а пре свега потврђеним конвенцијама МОП и прописима Европске уније, које су судови примењивали непосредно и прецизирају се поједине одредбе које су се у пракси различито тумачиле и примењивале од стране послодаваца, а понекад доводиле до различите судске праксе, што је све имало за последицу правну несигурност.

### Преглед појединих новина:

#### Рад на одређено време

Продужава се рок за заснивање радног односа на одређено време са 12 месеци на 24 месеца, и то за заснивање радног односа чије је трајање унапред утврђено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба

Изузетно, уговор о раду на одређено време може трајати дуже од 24 месеца у случајевима одређеним Законом.

Поред наведеног, уговор о раду може се закључити на најдуже 36 месеци са лицем за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључивања уговора о раду није старији од једне године.

Такође, уговор о раду на одређено време се може закључити са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

## Годишњи одмор

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца у тој календарској години, који се може користити једнократно, али и у два или више делова.

Не може се уговорити новчана накнада уместо годишњег одмора осим у случају престанка радног односа.

## Зарада, накнада зараде и друга примања

Увећање зараде по основу „минулог рада” обрачунава се само на основу временаведеног у радном односу код последњег послодавца, као и повезаних лица у складу са законом.

Извршена је измена референтног периода за обрачун накнада зарада са три на 12 месеци, односно накнада зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Предвиђа се могућност да се обрачун зараде и накнаде зараде у целости може достављати запосленом у електронској форми, као и да обрачун зараде и накнаде зараде које је послодавац дужан да исплати запосленом представља извршну исправу. Такође, запослени коме је исплаћена зарада или накнада зараде има право да оспорава законитост тог обрачуна пре судом.

Уводи се обавеза да месечну евиденцију о заради и накнади зараде, потписује само лице овлашћено за заступање, или друго лице које оно овласти, а не и запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.

## Краћи рок за подношење тужбе од стране запосленог

Смањен је рок за иницирање спора са 90 на 60 дана од дана пријема решења, односно сазнања за повреду права.

## Продужени су рокови застарелости

Отказ уговора о раду због повреде радне обавезе, дисциплине или неостваривања резултата рада, односно недостатка потребног знања и способности за обављање послова, се може дати у року од 6 месеци од сазнања за ове чињенице, односно годину дана од наступања чињеница које су основ за отказ.

## Отказни рок у случају отказа од стране запосленог

Отказни рок од стране запосленог може да буде утврђен општим актом или уговором о раду у дужем трајању од 15 дана, али не може да буде дужи од 30 дана.

## Отказ уговора о раду због повреде радних обавеза или дисциплине

Због потребе праксе прецизирани су неки од најчешћих случајева који се односе на радну способност запосленог и његово понашање, непоштовање радне дисциплине и повреду радне обавезе.

## Правне последице незаконитог отказа

Прави се разлика између случајева када се у судском поступку утврди да није постојао законски основ, нити разлози, у ком случају запослени има право на потпуну реинтеграцију (враћање на рад, накнада штете на име изгубљене зараде и уплата

доприноса за обавезно социјално осигурање за цео период) и када се у судском поступку утврди да су постојали основани разлози за отказ запосленом, али је послодавац прекршио процедуралне одредбе закона, када ће суд одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му право на накнаду штете у износу до шест зарада на терет послодавца, као вид санкције за послодавца који се није придржавао прописаних процедура при отказу уговора о раду.

### Казнене одредбе

Повећан је горњи лимит за новчано кажњавање на РСД 2.000.000 (око ЕУР 17,250), уведене су фиксне казне за поједини прекршаје.

### Рокови за усаглашавање са новим одредбама

Прописани су рокови за усаглашавање са новим Законом:

- 60 дана за Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних места,
- 60 дана за уговоре о раду са постојећим запосленима,
- 6 месеци за Колективни уговор и Правилник о раду, рачунајући од дана ступања на снагу измена и допуна Закона.

**Уколико имате додатних питања или желите више информација, молимо Вас да контактирате наше стручњаке:**

**Срђан Петровић**  
Партнер  
Теразије бр. 8  
Тел: + 381 11 3812 222  
[spetrovic@deloittece.com](mailto:spetrovic@deloittece.com)

**Светислав В. Костић**  
Директор  
Теразије бр. 8  
Тел: + 381 11 3812 148  
[skostic@deloittece.com](mailto:skostic@deloittece.com)

**Дејан Мраковић**  
Руководилац  
Теразије бр. 8  
Тел: + 381 11 3812 172  
[dmrakovic@deloittece.com](mailto:dmrakovic@deloittece.com)

**Филип Ковачевић**  
Виши саветник  
Теразије бр. 8  
Тел: + 381 11 3812 164  
[fkovacevic@deloittece.com](mailto:fkovacevic@deloittece.com)