



СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У ЗДРАВСТВУ И СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ СРБИЈЕ

11000 - Београд, Дечанска 14, Тел/факс 323-3348 и 3239015, текући рачун 355-1018406-22 е-маил zdravko@sindikat.rs www.zdravko.org.rs

У Београду, 25.10.2013. године

МИШЉЕЊА, ПРЕДЛОЗИ И СУГЕСТИЈЕ НА РАДНУ ВЕРЗИЈУ НАЦРТА ЗАКОНА О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О РАДУ

Председништво Синдиката на седници одржаној 24. октобра 2013. године разматрало је Радну верзију Нацрта закона о изменама и допунама Закона о раду и сходно томе износи следеће конкретне примедбе:

- У члану 16. став 1. тачка 3) уместо речи "пружи обавештење о условима" треба додати речи "достави сва акта која се односе на", а остатак реченице прилагодити у одговарајућем падежу.
Ово из разлога што су у досадашњој пракси послодавци у већини случајева одбијали да доставе акте који се односе на рад и организацију рада, а нарочито Правилник о организацији и систематизацији послова.
- У члану 24. став 2. предложено алтернативу треба брисати.
Ово из разлога што у правилнику мора да стоји и број извршилаца.
- У члану 30. став 5. предложено алтернативу треба брисати.
Ово из разлога што би у случају да уместо речи "запослени" стоји реч "лице", то значило да може директор овластити било које физичко лице, да може да потпише уговор о раду са запосленим, што сматрамо апсолутно неприхватљивим.
- У члану 33. став 1. тачкама 10), 11) и 13) речи "ако нису утврђени законом или општим актом" треба брисати.
Наведено из разлога што приликом заснивања уговора о раду, исти више не мора да садржи конкретне податке о заради и другим примањима запосленог, роковима за исплату зараде и других примања, као и трајању дневног и недељног радног времена, већ може само садржати закон, колективни уговор или правилник о раду код послодавца који уређују ова питања.
Дакле, уколико дође до промене наведених општих аката, послодавац није у обавези да понуди запосленом анекс уговора о раду.
Са изнетог, апсолутно смо против да се на овакав начин дефинишу обавезни елементи уговора о раду.
- У члану 37. став 5. тачке 1) и 2) је неопходно да се бришу, јер се НЕ ВИДИ смисао истих, нити критеријуми на основу којих параметара су предложени, да се уговор о раду може закључити без навођења објективних разлога са запосленим старијим од 52 године, односно лицем које је најмање 6 месеци имало статус незапосленог.

Такође, сматрамо их дискриминаторским и неповољним за наведене групе запослених.

Сматрамо да члан 37. треба да остане непромењен, односно да радни однос на одређено време непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од 12 месеци, који рок је довољан да се послодавац упозна детаљно са радним способностима запосленог.

- Став Синдиката је да одредбе чланова од 47А до 47Њ треба брисати, односно апсолутно смо против увођења Агенција за привремено запошљавање, јер ће се увођењем истих драстично погоршати ионако лош положај запослених.

Такође, члан 47Е став 1. тачка 1) после запете речи "осим ради обезбеђивања минимума процеса рада, у складу са законом" треба брисати, јер је чланом 15. Закона о штрајку прецизно дефинисано у ком случају послодавац може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку.

- У члану 50. став 5. уместо речи "радним временом" треба да стоје речи "прековременим радом".

Ово из разлога што у случају када запослени који је био у приправности, па је по позиву послодавца ступио на рад, то радно време се не може сматрати радним временом, јер не спада у редовно радно време, већ у прековремени рад.

Дакле рад ван редовног радног времена, на који запослени има право на увећану зараду најмање 26% од основице.

- У члану 53. којим се дефинише прековремени рад, у ставу 3. речи "када је угрожен интерес грађана или ради спречавања несразмерне штете послодавцу" је неопходно прецизније дефинисати, јер овако исувише широко тумачење оставља велику могућност за злоупотребе.

- Члан 54. треба да остане, јер је управо Закон о раду био правни основ за доношење посебних прописа у области здравства.

Брисањем наведеног члана даје се могућност законодавцу, да посебним прописима у области здравства, институт дежурства регулишу на другачији начин.

- Члан 55. став 6. је неодржив у области здравства, јер није могуће пружити континуирану здравствену заштиту у датим временским роковима.

- Члан 57. треба да остане непромењен.

Ово из разлога што продужењем периода током којег се може вршити прерасподела радног времена са 6 месеци у току календарске године на 12 месеци непрекидно, оставља могућност послодавцу за још веће злоупотребе.

- Члан 62. став 2. треба брисати, јер тешко нарушава права запослених који раде ноћу један или два часа сваког радног дана, односно мање од трећине свог радног времена у току једне радне недеље.

Дакле, запосленом треба као и до сада да буде плаћена увећана зарада најмање 26% од основице за рад ноћу за сваки сат рада који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова.

- У члану 68. став 2. речи "у календарској години" , као и речи "у тој години" треба брисати.

Наведено из разлога што уколико запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 дана, стиче право да користи пун годишњи одмор тек од 1. јула наредне године, док до тада има право само на сразмеран део годишњег одмора.

Дакле, у горе наведеном случају, запослени стиче право да користи пун годишњи одмор тек након 9 месеци непрекидног рада.

- У члану 72. став 1. тачка 3) треба да се брише.
Ово из разлога наведених за члан 68. став 2..
- Члан 76. треба да остане непромењен.
Ово из разлога што предложено решење законодавца којим је послодавац дужан да исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини основне зараде увећане за минули рад, драстично умањује права запосленог и то без његове кривице.
Дакле, уколико искључиво кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, не видимо разлог да законодавац награђује послодавца тиме што ће умањити износ новчане накнаде коју треба исплатити запосленом, која има карактер накнаде штете.
- У члану 90А став 2. уместо речи "основне зараде увећане за минули рад" треба додати речи "у висини просечне зараде у предходна три месеца, у складу са општим актом и уговором о раду".
Ово из разлога што сматрамо да предложено решење драстично умањује примања запослене, а заштиту материнства треба одредити као приоритет.
- У члану 93а став 2. уместо речи "основне зараде увећане за минули рад" треба додати речи "у висини просечне зараде у предходна три месеца, у складу са општим актом и уговором о раду".
Образложење овог члана је дато у предходном.
- У члану 102. став 2. треба брисати.
Ово из разлога што предложени став законодавца прописује да ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 101. овог закона, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. тачка 9) овог закона.
Сматрамо да уколико предложени став 2. остане, сви горе наведени запослени ће бити проглашени вишком радне снаге.
- У члану 104. став 3. речи "односно образовања" треба брисати.
Ово из разлога што постојећи систем образовања није у сагласности са системом здравствене заштите.
- У члану 108. став 1. треба додати тачку 5) која гласи:
5) по основу временаведеног у приправности – најмање 10% од основице.
Ово из разлога што запослени када је приправан не може своје приватне обавезе несметано да извршава, већ напротив мора бити стално доступан послодавцу ради ступања на рад, те овакав вид неизвесности мора бити плаћен увећаном зарадом.
Такође, Синдикат сматра да тачка 2) треба да остане непромењена.
Дакле, апсолутно смо против брисања права на увећану зарату за рад у сменама.
- У члану 111. став 1. уместо речи "порез и доприносе који се плаћају из зараде" треба да се додају речи "припадајуће порезе и доприносе".
Наведено из разлога што предложеним решењем законодавца није обухваћена БРУТО ЗАРАДА, већ само порези и доприноси који се плаћају из зараде запослених.

Дакле, бруто зарада обухвата порезе и доприносе не само на терет запосленог, већ и на терет послодавца.

- Чланови 114., 115. и 116. треба да остану непромењени, односно накнаде зараде треба да буду у висини просечне зараде у предходна три месеца, а не у висини основне зараде увећане за минули рад.
- Предложена алтернатива за члан 118. тачка 5), за наш Синдикат је неприватљива. Ово из разлога што уколико се да могућност послодавцу да накнада за исхрану у току рада може бити обезбеђена у новцу или у храни, боновима и електронским картицама за исхрану уз предходну сагласност запосленог, отвара се могућност за злоупотребе, као и за драстично умањење права запослених по овом основу.
- Члан 119. треба да остане непромењен, односно да је послодавац дужан да исплати запосленом отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде.
- У члану 158. став 2. уместо речи "трећине" треба додати реч "половине". Ово из разлога што уколико се отпремнина исплаћује само за године рада код послодавца код кога запослени остварује право на отпремнину, сматрамо да збир трећине зараде за сваку навршену годину рада у радном односу представља исувише низак износ новчаних средстава који су неопходни да би се премостио период док лице не пронађе нови посао.
- Алтернатива за члан 158., односно предлог Министарства привреде да се да рок од 60 дана послодавцу за исплату отпремнине, за наш Синдикат је неприхватљив.
- У члану 172. став 3. после речи "односа" додаје се запета и речи "односно анекса уговора о раду". Ово из разлога што је нужно обезбедити запосленом да у сваком случају може пред судом оспоравати и анекс уговора о раду.
- У члану 177. треба додати нов став 3. који гласи:
"писани споразум из става 1. овог члана мора бити оверен у суду или у другом државном органу".
Наведено из разлога масовне појаве "бланко отказа" који би на овај начин били осујећени.
- У члану 179а став 1. тачка 1) уместо речи "петнаест радних дана", треба да стоје речи "три радна дана".
Тачку 2) истог члана треба брисати.
Ово из разлога што удаљење са рада до 15 радних дана представља исувише дуг период, те може драстично умањити зараду запосленог, као и произвести последице по радни процес у целини.
- Предлог Министарства привреде да се члан 181. брише, за наш Синдикат је неприхватљив.
- Предлог Министарства привреде да се у члану 182. скрати рок са шест месеци на три месеца, за наш Синдикат је неприхватљив.
Наведено из разлога што ако се запосленом откаже уговор о раду из разлога наведених у члану 179. тачка 9), а послодавцу се да могућност да после само три месеца запосли друго лице на истим пословима, отвара се могућност за

злоупотребе од стране послодавца у још већем обиму него што је то био случај до сада.

- У члану 187. став 1. речи "осим ако су се стекли услови из члана 179. тачка 2) до 4) и тачка б) овог закона" треба брисати.

Ово из разлога што нам није познато на који начин запослена за време трудноће (трудничког боловања), породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета може истовремено учинити било какву повреду радне обавезе.

Једина могућност из наведеног члана да запослена учини повреду радне обавезе је уколико за време трудноће ради.

Тиме се оставља могућност послодавцу за злоупотребе.

На овај начин врши се додатни притисак на наведене запослене, које у већини случајева након протеча одсуства са рада, добијају отказ или се проглашавају технолошким вишком.

Да ли се на овај начин боримо против беле куге?

Да ли то представља борбу за повећање наталитета?

Труднице, породиље и родитеље или старатеље који одсуствују са рада ради неге детета и посебне неге детета треба максимално заштити на начин како је и до сада гласио члан 187. став 1..

Синдикат указује законодавцу да ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА представља ПРИОРИТЕТ у односу на интерес послодавца.

- Члан 188. треба да остане непромењен.
Наведено из разлога што представник запослених мора уживати заштиту и годину дана по престанку функције.
Такође, даје се могућност заштите именованом или изабраном синдикалном представнику, само у случају ако је одређен колективним уговором или споразумом, што сматрамо апсолутно неприхватљивим.

- Члан 191. треба да остане непромењен.
Ово из разлога што сматрамо да је решење из постојећег закона пуно боље од предложеног, а све на штету запослених.
- Алтернатива за члан 191. став 2. после речи "осигурање" речи "за период од 12 месеци" треба да се бришу, односно предлог Министарства привреде је неприхватљив и није у складу са Законом о облигационим односима.

- У члану 194. речи "и има снагу извршне исправе" треба брисати.
Ово из разлога јер нема двостепености, односно искључује се право на жалбу.

- Члан 195. став 3. треба да остане непромењен.
Ово из разлога што иако радни спорови у просеку трају више година, а поједини и преко 10, сматрамо да став три мора остати.

- У члану 211. није предвиђено плаћено одсуство за обављање синдикалног рада у вишим органима и телима.

С тога, је неопходно у ставу 1. после речи "синдиката" речи "код послодавца" брисати, а додати речи "односно председник или повереник окружног, градског, регионалног, покрајинског и републичког органа синдиката".

У ставу 2. и 3. истог члана, после речи "подружнице" додати речи "односно председник или повереник окружног, градског, регионалног, покрајинског и републичког органа синдиката".

- Предложена алтернатива Министарства привреде за члан 254. став 2., за наш Синдикат је неприхватљива.
- Члан 276. тачку 4) није потребно брисати.
Наведено из разлога што је неопходно да постоји казнена одредба за послодавца уколико не врати запосленом уредно попуњену радну књижицу.

Председник

др Зоран Савић