

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

I. Уставни основ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у члану 97. тачка 8. Устава Републике Србије, којим се утврђује да Република Србија, између осталог, уређује систем у области радних односа.

II. Разлози за доношење

Према важећем Закону о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05 и 61/05), у случају прекида рада без кривице запосленог, послодавац може запосленог да упутити на плаћено одсуство због прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог (члан 116) у трајању које не може бити дуже од 45 радних дана у календарској години. За време овог одсуства запослени остварује право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде запосленог у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом.

У условима прекида рада или смањења обима рада код једног броја послодаваца, који су последица негативних ефеката светске економске кризе, све су учесталији захтеви послодаваца да упућују запослене на плаћено одсуство у дужем трајању од законом прописаног, а због привременог прекида рада или смањења обима рада.

Овим законом се предвиђа могућност упућивања запослених на плаћено одсуство због привременог прекида рада или смањења обима рада у дужем трајању од 45 радних дана у календарској години, уз претходну сагласност министра надлежног за послове рада. Тиме се ствара правни основ да послодавци могу да упућују запослене на плаћено одсуство и преко 45 радних дана, уместо да утврђују вишкове запослених и престанак радног односа у случајевима недостатка посла или смањеног обима посла због дејства светске економске кризе.

Предложеним законским решењем ће омогућити послодавцима смањење трошкова рада у дужим интервалима прекида рада или смањеног обима рада, а да при том не морају прибегавати отказима уговора о раду, што је у интересу и послодаваца и запослених.

III. Објашњење основних правних института и појединачних решења

У члану 1. допуњује се члан 116. став 1. Закона о раду, тако да се послодавцу омогућава упућивање запослених на „плаћено одсуство”, не само у случају прекида рада, већ и у случају смањеног обима рада.

Новим ставом 2. члана 116. омогућава се послодавцу да, у одређеним оправданим ситуацијама, запосленог може упутити на плаћено одсуство и у трајању дужем од 45 радних дана, уз накнаду зараде у износу од 60% просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду. Оваква промена ће омогућити послодавцима

смањење трошкова рада у дужим интервалима прекида рада или смањеног обима пословања, а да при том не морају прибегавати отказима уговора о раду, што је у интересу и послодаваца и запослених. Услов за примену одредаба из овог става је - претходно прибављена сагласност министра надлежног за послове рада.

У члану 2. утврђује се када Закон ступа на снагу.

IV. Финансијска средства потребна за спровођење овог закона

За спровођење овог закона нису потребна додатна финансијска средства из буџета.

V. Разлози за хитно доношење закона

Доношење закона којим се на одређени начин мењају услови рада и разлози за упућивање запослених на плаћено одсуство, спречиће масовнија отпуштања радника.

У случајевима где је то неопходно због тешкоћа у пословању и услед негативних ефеката светске економске кризе, смањење обима рада пратиће истовремено одржање степена запослености, те је неопходно да се овај закон донесе по хитном поступку, у складу са Пословником Народне скупштине Републике Србије, како би се спречило наступање штетних последица по послодавце и запослене, као и по привреду у целини.