

disciplinske komisije, rasprave, internog postupka). Mnogi sindikati smatraju da je svrha novog zakona lakše otpuštanje radnika i smanjenje troškova za poslodavca, a sve u cilju privlačenja stranih investitora kojima poslovanje pod uslovima propisanim starim zakonom nisu odgovarali.

Prema članu 175 ZOR, radni odnos prestaje istekom roka za koji je zasnovan, kada zaposleni navrši 65 godina starosti i 15 godina radnog staža, sporazumom između zaposlenog i poslodavca, otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog, na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina, smrću zaposlenog i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom. Do prestanka radnog odnosa može doći i od strane zaposlenog (čl. 178 ZOR). Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku u otkaznom roku od 15 dana (koji može biti i duži ako je ugovoren opštim aktom ili ugovor o radu). Novina u ovoj zakonskoj odredbi je brisanje stava 3 koji je glasio: „ako zaposleni otkáže ugovor o radu od strane poslodavca učinjene povrede obaveza utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, zaposleni ima sva prava kao u slučaju da mu je nezakonito prestao radni odnos“ (iznuđeni otkaz).

Zakonodavac se odlučio za brisanje ovog stava, odnosno njegovu potpunu izmenu. Zbog ovakvih izmena, zaposleni koji da otkaz zbog mobinga ili diskriminacije imaju mogućnost da tu svoju izjavu pobija po opštim pravilima obligacionog prava koja važe za ništavosti ili rušljivost ugovora.

Novine su i da su prošireni otkazni razlozi na inicijativu poslodavca (čl. 179, st. 3), tako što su uvedeni pojmovi sa moralnom sadržinom, kao što su zloupotreba položaja ili prekoračenje datih ovlašćenja; necelishodno i neodgovorno korišćenje sredstva rada; ako zaposleni ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu, i tako dalje.

Uvedena je i obaveza upućivanja zaposlenog u zdravstvenu ustanovu radi ocene i utvrđivanja da li postoje opravdani razlozi za davanje otkaza usled alkoholo-lisanog stanja ili drugih supstanci poslodavac treba da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim aktom. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3 ovog člana. Potrebno je dodatno urediti način sprovođenja kolektivnim ugovorom jer će inače, u praksi, poslodavci slati zaposlene u ovlašćene ustanove, bez propisane procedure – kada ga šalju, koliki je dozvoljeni procenat prisustva alkohola u krvi, a da se to ne smatra otkaznim razlogom, i tako dalje.

Dodat je i novi pododeljak pod nazivom Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza (čl. 179 a). Predviđene su nove mere – privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade u trajanju od jednog do 15 radnih dana; novčana kazna u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri i opomena sa najavom otkaza.

Međutim, za ove mere zakon nije definisao postupak, odnosno nije jasno ko će procenjivati težinu povrede i odlučivati o primeni mere, da li će zaposleni imati pravo žalbe na rešenje, posebno o izrečenoj novčanoj kazni i kome (osim naravno sudu), da li će rešenje sadržati pouku o pravnom leku. Pretpostavka je da će sva ova pitanja morati