

Ustav Srbije u članu 60, st. 4 izričito garantuje pravo na ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni odmor i plaćeni godišnji odmor. Prema Zakonu o radu, radna nedelja traje pet radnih dana (čl. 55), a puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno (čl. 51). Međutim, u slučajevima preraspodele radnog vremena, zaposleni može raditi i do 60 sati nedeljno (čl. 57, st. 3). Preraspodela radnog vremena se ne smatra prekovremenim radom (čl. 58). Ovakvo rešenje je u skladu sa praksom Evropskog komiteta za ekonomska i socijalna prava koji ne dozvoljava radnu nedelju koja traje duže od 60 sati u izuzetnim okolnostima.

Zakon o izmenama i dopunama Zakona o radu uvodi potpuno novu definiciju radnog vremena, koja sada glasi: „Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogu poslodavca.“ Prema izmenama radno vreme više nije samo ono vreme koje zaposleni, u skladu sa zakonom i ugovorom, provodi na radu već je u definiciju uključio u vreme kada je zaposleni raspoloživ da obavlja poslove prema nalogu poslodavca. U stavu 4 člana 50 stoji: „vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu“.

Pošto zakon ne precizira pojam *raspoloživ* postoji bojazan da će ugovorom o radu ili aktom poslodavca biti moguće pored radnog vremena zaposlenom postaviti zahtev da bude na raspolaganju poslodavcu u drugo vreme kada nije na radnom mestu. To potencijalno može biti i jedan od razloga za otkaz, jer bi u slučaju da zaposleni ne bude *raspoloživ* u pitanju bilo kršenje obaveze iz ugovora o radu ili nekog drugog opšteg akta poslodavca (što jeste jedan od osnova za otkaz).

Zaposleni po zakonu ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, nedeljni i godišnji odmor, kao i na plaćeno i neplaćeno odsustvo u skladu sa zakonom. Ova prava se zaposlenom ne mogu uskraćivati. Odredbe ZOR o plaćenom odmoru su u skladu sa minimalnim evropskim i UN standardima. Prema evropskim standardima, zaposleni takođe imaju pravo na plaćeno odsustvo tokom državnih praznika (čl. 2.2 ESP) kao i na najmanje duplo veću zaradu u slučaju obavljanja rada tokom državnog praznika. Prema ZOR, zarada u slučaju rada na državni praznik mora biti uvećana za najmanje 110% od osnovice (čl. 108).

14.3. Zaštita bezbednosti i zdravlja na radu.

Srbija je ratifikovala sve najvažnije konvencije MOR koje se odnose na zaštitu na radu i obeštećenje u slučaju nesrećnih slučajeva ili profesionalnih oboljenja, zdravstvenu zaštitu i službu medicine rada. Najvažnije su dve konvencije MOR: Konvencija MOR br. 187 o promotivnom okviru bezbednosti i zdravlja na radu i Konvencija MOR br. 167 o bezbednosti i zdravlju u građevinarstvu. ESP u članu 3 posebno jemči pravo na bezbedne i zdrave radne uslove. Ratifikacija i efikasna primena Konvencije MOR br. 167 je od posebnog značaja, jer je građevinarstvo do sada bila izrazito problematična oblast u Srbiji kada je u pitanju primena propisa o zaštiti na radu.

Član 60, st. 4 Ustava Srbije garantuje pravo svakoga na bezbedne i zdrave uslove rada i pravo na zaštitu na radu, dok se stavom 5 garantuje posebna zaštita na radu žena, mladih i osoba s invaliditetom. Vlada Republike Srbije je 2013. godine donela novu Strategiju