

RAD I ZAPOŠLJAVANJE U SRBIJI

OPŠTE ODREDBE

Zakonodavni okvir

Zakon o radu, kao i celokupno radnopravno zakonodavstvo u Srbiji, u saglasnosti je sa standardima utvrđenim međunarodnim konvencijama i uglavnom sadrži odredbe pravnih tekovina EU u toj oblasti. Pored Zakona o radu, Zakona o zapošljavanju stranaca, ova oblast je regulisana i drugim zakonima kao što su zakoni o bezbednosti na radu i protivpožarnoj zaštiti, zatim odredbama posebnih (granskih) kolektivnih ugovora, a takođe i internim aktima, pravilnicima poslodavaca i pojedinačnim ugovorima o radu zaključenim između poslodavaca i zaposlenih.

Zasnivanje radnog odnosa

Radni odnos može biti zasnovan sa licem starijim od 15 godina, koji zadovoljava zahteve za rad na konkretnim poslovima i koji je dobrog opšteg zdravlja.

Stranci mogu zasnivati radni odnos u Srbiji pod istim uslovima propisanim zakonom, internim aktima i posebnim kolektivnim ugovorima (ukoliko su u primeni) za srpske državljane, samo ako imaju važeće odobrenje za stalni ili privremeni boravak i radnu dozvolu koju izdaje Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ), uz neznatne izuzetke (javna uprava, odbrana itd.) koji se odnose na radna mesta rezervisana za srpske državljane.

UGOVORI O RADU

Vrste ugovora o radu

Ugovori o radu mogu se zaključiti na određeno i neodređeno vreme, pri čemu se ugovor o radu na određeno vreme zaključuje za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba, tako da trajanje ugovora ne može biti duže od ukupno 24 meseca na određenom radnom mestu. Dodatno, strani državljani mogu zaključiti samo ugovor o radu na određeno vreme na osnovu dozvole za rad izdate u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola.

Zakon o radu takođe omogućuje zaključenje i ugovora o privremenom i povremenom radu, definišući takav rad kao rad koji ne traje duže od 120 dana tokom jedne kalendarske godine, dok zaposleni sa takvim ugovornim odnosom ima prava na penziono, invalidsko i zdravstveno osiguranje. Takođe, pravna lica mogu da pribegnu zaključenju ugovora sa nepunim radnim vremenom, kao i ugovorima o delu u slučaju kada su neophodne usluge koje su van delatnosti poslodavca, naročito kada je u pitanju fizički ili intelektualni rad, pri čemu se takvi ugovori zaključuju za jednokratno obavljanje poslova.

Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom može se zaključiti i na određeno i na neodređeno vreme pri čemu zaposleni ima prava na penziono, invalidsko i zdravstveno osiguranje, u visini srazmernoj vremenu provedenom na radu, kao i na sva druga prava koja uživa zaposleni sa punim radnim vremenom.

Radno vreme

Redovno radno vreme u Srbiji iznosi 40 časova nedeljno dok je prekovremeni rad dozvoljen samo u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran. Ipak, prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno.

Pauze, godišnji odmori i odsustvo sa posla

Odmor u toku dnevnog rada (pauza) može trajati od 15 do 30 minuta u zavisnosti od toga da li je u pitanju rad sa nepunim ili sa punim radnim vremenom. Propisi koji uređuju odmore daju zaposlenom pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno kao i na nedeljni odmor koji ne može biti kraći od 24 sata.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana.

Porodiljsko odsustvo traje do navršena 3 meseca od dana porođaja. Po isteku porodiljskog odsustva, majka ili otac mogu koristiti plaćeno odsustvo sa rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od 365 dana uključujući i vreme trajanja porodiljskog odsustva.

Prestanak radnog odnosa

Radni odnos može prestati voljom zaposlenog ili poslodavca, istekom roka za koji je zasnovan ili sticanjem uslova za penzionisanje zaposlenog.

Otkaz pojedinačnog ugovora o radu može se ostvariti na osnovu radne sposobnosti zaposlenog, njegovih kvalifikacija, ponašanja kao i na osnovu potreba poslodavca i to pod sledećim uslovima:

- ako zaposleni nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- ako zaposleni zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- ako zaposleni neceleshodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- ako zaposleni ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
- ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo;
- ako zaposleni ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad;
- ako zaposleni zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu;
- zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
- ako je zaposleni dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
- ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca;
- ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, pri čemu zaposleni ima pravo na otpremninu.

Otkaz ugovora o radu za više zaposlenih (višak zaposlenih) od strane poslodavca je moguć kada poslodavac u roku od 30 dana otkazuje ugovore o radu najmanje 10 od najmanje 20 zaposlenih, odnosno kada u roku od 90 dana otkazuje ugovore o radu najmanje 20 zaposlenih. U slučaju otkazivanja ugovora o radu po osnovu viška zaposlenih poslodavac ima obavezu da osmisli i vlastima i sindikatima predstavi program rešavanja viška zaposlenih.

Zakon o radu obavezuje zaposlenog da u slučaju otkaza ugovora o radu poslodavcu dostavi obaveštenje najmanje 15 dana pre nego što otkaz stupi na snagu.

Konačno, starosna granica za odlazak u penziju za osiguranike je 65 godina i najmanje 15 godina staža osiguranja ili kad navrší 45 godina staža osiguranja. Izuzetno, osiguranik žena koja navrší najmanje 15 godina staža osiguranja, stiče pravo na starosnu penziju kad navrší:

- 1) u 2015. godini, 60 godina i šest meseci života;
- 2) u 2016. godini, 61 godinu života;
- 3) u 2017. godini, 61 godinu i šest meseci života;
- 4) u 2018. godini, 62 godine života;
- 5) u 2019. godini, 62 godine i šest meseci života;
- 6) u 2020. godini, 63 godine života;
- 7) u 2021. godini, 63 godine i dva meseca života;
- 8) u 2022. godini, 63 godine i četiri meseca života;
- 9) u 2023. godini, 63 godine i šest meseci života;

- 10) u 2024. godini, 63 godine i osam meseci života;
- 11) u 2025. godini, 63 godine i deset meseci života;
- 12) u 2026. godini, 64 godine života;
- 13) u 2027. godini, 64 godine i dva meseca života;
- 14) u 2028. godini, 64 godine i četiri meseca života;
- 15) u 2029. godini, 64 godine i šest meseci života;
- 16) u 2030. godini, 64 godine i osam meseci života;
- 17) u 2031. godini, 64 godine i deset meseci života.

ZARADE I NAKNADE

Minimalna zarada utvrđuje se na mesečnom nivou od strane Socijalnog i ekonomskog saveta koji čine predstavnici Vlade, sindikata i Unije poslodavaca. Minimalna zarada trenutno iznosi oko 1,57 evro po radnom času, bez poreza i doprinosa, dok ukupan iznos minimalne zarade može biti uvećan iznosima naknada za prevoz, ishranu i regres za godišnji odmor. Zaposleni imaju prava na 100% naknade zarade tokom odsustva usled sprečenosti za rad zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu, kao i 100% naknade zarade tokom godišnjeg odmora, praznika i plaćenog odsustva. Konačno, zaposlenima se zarada uvećava za prekovremeni i noćni rad kao i rad tokom praznika i u smenama.

POREZI I DOPRINOSI

Oporeziva osnovica za poreze i doprinose (penziona, zdravstveno i osiguranje od nezaposlenosti) na platu predstavlja bruto zaradu umanjenju za iznos od 18.300,00 dinara (približno 156 evra) što je visina neoporezivog iznosa. I poslodavac i zaposleni su obveznici poreza i doprinosa koji se obračunavaju na zaradu.

Porezi i doprinosi na zaradu koji padaju na teret poslodavca se obračunavaju po sledećim stopama:

- porez na zaradu - 10%;
- doprinos za obavezno penziono osiguranje - 11,5%;
- doprinos za obavezno zdravstveno osiguranje - 5,15%;
- doprinos za osiguranje od nezaposlenosti - 0 %.

Porezi i doprinosi na zaradu koji padaju na teret zaposlenog se obračunavaju po istim stopama kao i za poslodavca pri čemu je izuzetak doprinos za obavezno penziono osiguranje koji se obračunava u visini od 14% i doprinos za osiguranje od nezaposlenosti 0,75 %. Porezi i doprinosi na zaradu koji se obračunavaju na teret zaposlenog poslodavac odbija od bruto zarade.

Autor: Mirjana Mladenović- Paripović, Advokat, Mladenović& Stanković u saradnji sa Rokas International Law firm