



Hellenic Business Association of Serbia

Helensko Privredno Udruženje Srbije

RAD I ZAPOSŁJAVANJE U SRBIJI

(Jul 2014)

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, 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 srpskim državljaninom 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. Takođe, stranac koji ima privremeni boravak, može da se zaposli i bez dozvole za rad pod uslovom da je stručnjak u određenoj oblasti, a što se definiše ugovorom o poslovnoj saradnji, o dugoročnoj saradnji u proizvodnji, o prenosu tehnologije i/ili o stranom ulaganju. Radne dozvole važe od 3 do 12 meseci i njihova važnost se može produžavati.

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 u posebne svrhe, kao što su sezonski rad ili posebni projekti, tako da trajanje ugovora ne može biti duže od ukupno 12 meseci na određenom radnom mestu.

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.



Hellenic Business Association of Serbia

Helensko Privredno Udruženje Srbije

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, niti duže od četiri časa dnevno po zaposlenom.

Takođe, propisano je da se na posebno teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, radno vreme skraćuje srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog a najviše do 10 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.

Godišnji odmor se može koristiti tek nakon isteka razdoblja od 6 meseci od zasnivanja radnog odnosa i iznosi najmanje 20 dana.

Porodiljsko odsustvo može trajati 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 ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu;
- ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca;
- ako zaposleni učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo;
- ako zaposleni zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu;
- 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 žene iznosi 60 godina a za muškarce 65 godina.

ZARADE I NAKNADE



Hellenic Business Association of Serbia

Helensko Privredno Udruženje Srbije

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 1,00 evro po satu, 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 (penziono, zdravstveno i osiguranje od nezaposlenosti) na platu predstavlja bruto zaradu umanjenu za iznos od 11.242,00 dinara (približno 100 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 12%;
- doprinos za obavezno zdravstveno osiguranje 5,15%;
- doprinos za osiguranje od nezaposlenosti 0,75%.

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%. Porezi i doprinose na zaradu koji se obračunavaju na teret zaposlenog poslodavac odbija od bruto zarade.

Konačno, ukupni porezi i doprinosi koji se obračunavaju na zaradu iznose 47,8 % od oporezive zarade zaposlenog.

Autor: Ivan Ugrinović (LL.M.), Advokat, saradnik Rokas International Law firm

Ovaj dokument sadrži ograničene informacije o izabranim temama i ne smatra se pružanjem pravnih ili drugih saveta. Autor neće biti odgovoran za bilo kakvu štetu nastalu usled oslanjanja na podatke koji su sadržani u ovom dokumentu.

Kontakt, e-mail: belgrade@rokas.com, tel.: (+381 11) 2080265, 3282421, fax: (+381 11) 2638 349