



TURKISH-SERBIAN BUSINESS ASSOCIATION

Poštovani članovi i prijatelji,

Ovom prilikom dostavljamo informacije i objašnjenja sa kojima bi skrenuli pažnju i objasnili najbitnije pojedinosti koje bi trebala da ispunjava svaka firma (bez obzira na pravnu formu i vlasničku strukturu) koja posluje u Srbiji a koje proizilaze iz zakona o radu.

Na početku napominjem da nepoštovanje obaveza poslodavca prema zaposlenima može prouzrokovati niz neprijatnosti i eventualne kazne koje su propisane zakonom. Neretko sami radnici nezadovoljni tretmanom od strane poslodavca slučajevite prijavljuju nadležnim službama inspekcije rada i prilikom otvorenih procesa kontrole privrednog subjekta neretko se pronalaze i određene nepravilnosti koje i nisu bile predmet konkretne prijave ali mogu dovesti do izricanja propisanih sankcija.

Prvo - zasnivanje radnog odnosa:

Sva punoletna lica (starija od 18 godina) imaju pravo na rad. Kada su strani državljani u pitanju radni odnos se može zaključiti tek posle dobijanja neophodne radne dozvole.

Lica koja su neophodna preduzeću za određene poslove mogu biti angažovana preko ugovorenog radnog odnosa i van radnog odnosa.

* Radni odnos koji radnici zaključuju sa poslodavcem može biti:

- Radni odnos po osnovu ugovora o radu:

1. Na puno radno vreme 40 sati nedeljno (najčešći slučaj),
2. Na nepuno radno vreme manje od 40 sati nedeljno (npr. 50% ili 20 sati nedeljno).

Ovde se u samom ugovoru definišu prava radnika koja ne mogu biti lošija od prava propisanih Opštim Aktom ugovora o radu.

Zvanično radni odnos zaposlenog može po pravilu otpočeti nekoliko dana pre ili posle prijave. Prijave zaposlenih se rade.

Zvanično radni odnos zaposlenog može po pravilu otpočeti nekoliko dana pre ili posle prijave. Prijave zaposlenih se rade elektronski preko portala Centralnog registra osiguranika CROSO. U slučaju nepredviđenih okolnosti zaposlenog je moguće i prijaviti ili odjaviti i sa dužom vremenskom razlikom ali se tada radi o proceduri utvrđivanja svojstva osiguranika i potrebno je predati niz dokumenata potpisanih od strane zaposlenog i poslodavca.

Obračun se vrši u skladu sa angazovanjem i ugovorenom cenom rada uz napomenu da kod zaposlenih na nepuno radno vreme ukoliko nisu angažovani kod drugog poslodavca za ostatak vremena do 40 sati nedeljno doprinosi na obavezno socijalno osiguranje moraju da se obračunavaju na najnižu osnovicu za obračun doprinosa koja je važeća zakonom propisana u tom momentu.

- Radni odnos po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima:

Zaključuje se sa zaposlenim sa kojim je nepoznato koliko će sati u mesecu biti angažovan. Moguće je da radnik angažovan po osnovu ovog ugovora u jednom mesecu ima 0 sati rada a u sledećem 30 sati rada. Obračun zarade se vrši u skladu sa radnim angažovanjem i iznosom naknade koja je za to predviđena ugovorom. Moguće je da preduzeće prema zaposlenom po osnovu ovog ugovora ima obavezu od 0 rsd mesečno ukoliko taj zaposleni nije bio radno angažovan.

* Angažovanje radnika za obavljanje poslova bez zasnivanja radnog odnosa može biti:

Ovi ugovori se ne evidentiraju u Centralnom registru ali su obavezujući za potpisnike (preduzeće sa jedne strane i angažovano lice sa druge strane).

- Ugovor o dopunskom radu.

Ovim ugovorom se može angažovati lice koje je već zaposleno sa punim radnim vremenom kod drugog poslodavca.

- Ugovor o delu.

Njegova specifičnost je da se ne mogu angažovati lica za obavljanje poslova koji su osnovna delatnost preduzeće koje ih angažuje (na primer ne može se angažovati konobar ili kuvar za poslove u restoranu ali se može angažovati dizajner ili moler)

- Ugovor o autorskom delu.

Možete po ovom osnovu platiti profesora da održi predavanje ili izvrši obuku zaposlenih.

- Ugovor o volonterskom radu.

Mogu se angažovati lica za obavljanje poslova bez naknade.

Pored svega prethodno pomenutog radnike možete angažovati i uz potpisivanje ugovora sa specijalizovanim firmama koje se bave lizingom radne snage ili Omladinskim zadrugama.

Drugo - Obračun obaveza u toku trajanja ugovora o angažovanju zaposlenih.

Svaka od prethodno pomenutih vrsta odnosa poslodavca i zaposlenog podrazumeva određene pojedinosti pri obračunu primanja. Ono što je zajedničko za sve slučajeve je da cena rada i ostale obaveze poslodavca moraju biti minimalno u skladu sa zakonski propisanim pravilima u tom momentu.

Da ovo ne bi bio roman na previše strana ja ću se fokusirati na ono što je najbitnije za većinu poslodavaca a to je radni odnos.

Svaki poslodavac je dužan da vodi evidenciju prisutnosti radnika. Iz ove evidencije se podaci kao merodavni koriste za obračun zarada svakog zaposlenog pojedinačno. Obzirom da se u tom dokumentu / tabeli vidi kog dana je koji zaposleni koliko radio prilikom obračuna se primenjuju složena pravila koja proističu iz Opšteg Akta Zakona o radu.

Zakon o radu odredio je da se rad pod određenim specifičnim uslovima / okolnostima mora posebno vrednovati kroz pravo zaposlenog na uvećanu zaradu.

Prema Zakonu o radu zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

- 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan – najmanje 110% od osnovice;
- 2) za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – najmanje 26% od osnovice;
- 3) za prekovremeni rad – najmanje 26% od osnovice;

4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (minuli rad) – najmanje 0,4% od osnovice.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)

* u ukupnom trajanju do pet radnih dana u toku kalendarske godine,

- u slučaju sklapanja braka,

- porođaja supruge,

- teže bolesti člana uže porodice

- i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.

Vreme trajanja plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom i ugovorom o radu.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

1) pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice;

2) dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

3) promene prebivališta / preseljenja zaposleno

- Dešavalo se da se u istoj godini neko i venča i porodi i preseli, ali još nisam čuo da je neki poslodavac pravio problem oko slobodnih dana, naprotiv. Za selidbu se, doduše, ne dobija pet dana. Neki minimum za preseljenje je jedan dan, ali većina poslodavaca daje dva kada im zaposleni upute zahtev.

Članovima uže porodice u smislu st. 1. i 3. ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo iz st. 1. i 3. ovog člana za srodnike koji nisu navedeni u stavu 4. ovog člana i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.

Opštim aktom i ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo u trajanju dužem od trajanja utvrđenog, u smislu st. 1. i 3. ovog člana, odnosno širi krug lica iz stava 4. ovog člana.

- Treći deo - prekid radnog odnosa

Može biti:

- uz postignut sporazum između poslodavca i zaposlenog (uz predviđenu otpremninu / naknadu ili ne)

- zbog kršenja radne discipline zaposlenog (moguće pokretanje spora i naplata eventualne štete) Nema pravo na otpremninu.

- zbog neposedovanja odredjenih radnih sposobnosti ili kvalifikacija zaposlenog za poslove koji su mu povereni (radnik ima mogućnost korištenja pomoći nacionalne službe za zapošljavanje) ima pravo na otpremninu

- usled tehnološkog viška prouzrokovanog smanjenjem obima posla. U ovom slučaju se na mesto otpuštenog radnika ne može zaposliti novi radnik. (radnik ima mogućnost korištenja pomoći nacionalne službe za zapošljavanje) ima pravo na otpremninu.

- otkaz od strane zaposlenog (mora se poštovati otkazni rok) nema prava na otpremninu

- odlaska u penziju, isplaćuje se otpremnina.

- zbog gubitka radne sposobnosti i još nekih ređih situacija.

Ugovorene obaveze kod otkaznih rokova moraju se pridržavati i radnik i poslodavac osim u slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa. Iznosi otpremnina / naknada su propisane zakonom.

Četvrti deo - Specifičnosti radnog angažovanja stranaca

Stranac po završenoj proceduri dobijanja radnih dozvola kod poslodavca može raditi uz potpisan ugovor o radu ili može biti u statusu angažovanog lica / zaposlenog u preduzeću iz druge zemlje po osnovu ugovora između dva preduzeća.

U prvom slučaju zbog bilateralnog odnosa Srbije i drugih zemalja i potpisanog sporazuma o sprečavanju dvostrukog oporezivanja radnik bi morao prekinuti radni odnos u preduzeću u Turskoj i potom započeo radni odnos u Srbiji uz sva prava i obaveze. U ovom slučaju mogao bi koristiti subvencije za novonastanjene osobe ukoliko su ispoštovani i ostali zakonom propisani uslovi.

Drugi slučaj upućenih radnika na rad u Srbiju je čest ali sa sobom nosi određen rizik po samog radnika. Sam radnik postaje poreski rezident ukoliko u Srbiji provede više od 182 dana u toku jedne godine. Ukoliko se to desi on mora podneti odgovarajuću poresku prijavu uz dokumentovanje prihoda koje je ostvario u Turskoj tokom rada u Srbiji i tada se javlja obaveza plaćanja eventualne poreske obaveze ukoliko je nastala.

Iskreno se nadam da će sve prethodno pomenuto biti od koristi. Za sve pojedinosti stojimo na raspolaganju.