

13/07/2018

# Najnovije izmene u radno-pravnom zakonodavnom okviru Republike Srbije

Radno pravo

[Vuk Drašković](#)

Publisher: Bojović & Partners

Narodna skupština Republike Srbije je 28. juna 2018. godine usvojila set izmena i dopuna zakona koji regulišu zapošljavanje stranaca, upućivanje na rad zaposlenih u inostranstvo i mirno rešavanje radnih sporova. Istog dana donet je i novi zakon kojim se uređuje rad na sezonskim poslovima.

## **1. Zakon o zapošljavanju stranaca**

Zakon o izmenama i dopunama Zakona o zapošljavanju stranaca donet je sa ciljem daljeg razvijanja povoljnog poslovnog okruženja i privlačenja stranih investicija u Republiku Srbiju. Izmenama se vrši preciziranje odredbi u vezi postupka izdavanja radne dozvole za zapošljavanje. Izmenama i dopunama predviđeno je skraćivanje roka za obavljanje testa tržišta rada sa 30 dana na 10 dana, čime se bitno ubrzava procedura kod izdavanja radne dozvole za zapošljavanje. Dodatno, predviđaju se i izuzeci kada taj rok može biti i kraći ako je to u interesu Republike Srbije ili ako to nalažu međunarodno prihvaćene obaveze.

Izmene uvode po prvi put institut privremene radne dozvole za zapošljavanje, a koja se može izdati strancu koji ispunjava sve uslove iz zahteva poslodavca koji se odnose na odgovarajuća znanja i sposobnosti, kvalifikacije, prethodno iskustvo i dr, ali uz prethodno pribavljenu saglasnost ministra nadležnog za unutrašnje poslove, pod uslovom da je stranac podneo zahtev za privremeni boravak.

## **2. Zakon o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti**

Zakon o izmenama i dopunama Zakona o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti uvodi određene novine kod procedure upućivanja na rad u inostranstvo. Naime, izmenama se predviđa da zaposleni mora biti u radnom odnosu kod poslodavca najmanje tri meseca pre dana upućivanja. Takođe, predviđa se ukidanje zakonske obaveze poslodavca da dostavlja ministarstvu rada obaveštenje o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i uverenje Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja, što u određenoj meri olakšava samu proceduru. Naime, sve relevantne informacije vezane za upućivanje na privremeni rad u inostranstvo Centralni registar će sada direktno dostaviti nadležnom Ministarstvu.

## **3. Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova**

Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova znatno je proširen delokrug Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova. Naime, nadležnost za individualne radne sporove je proširena i na sporove povodom isplate zarade, naknade zarade, isplate otpremnine pri odlasku u penziju, radnog vremena i ostvarivanja prava na godišnji odmor. Prema izmenama i dopunama kolektivnim radnim sporom između ostalog smatraju se i sporovi povodom ostvarivanja prava na utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca kao i sporovi povodom utvrđivanja minimuma procesa rada. Sporazum o rešenju spora može se zaključiti na osnovu preporuke ili nezavisno od nje. Precizirano je i da u slučaju kada strane u sporu zaključie sporazum, taj sporazum postaje osnov za zaključivanje izmene ili dopune kolektivnog ugovora ili ima snagu izvršne isprave. Izmenama i dopunama produžen je rok za izjašnjenje druge strane o tome da li želi da učestvuje u postupku na pet radnih dana umesto dosadašnja tri dana.

Bitna novina je mogućnost veštačenja, tako da će ukoliko žele, strane u sporu moći da angažuju veštaka. Za razliku od usluga arbitra i miritelja koje su za strane u sporu besplatne, troškove angažovanja veštaka snosi svaka od strana u sporu.

## **4. Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima**

Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima je donet kako bi obezbedio bolji položaj sezonskih radnika i pojednostavio način njihovog prijavljivanja putem elektronske platforme. Zakonom su definisani poslovi na kojima se angažuje sezonski radnik u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva, a koji su sezonskog karaktera. Poslodavac može da angažuje sezonskog radnika najviše 180 dana u toku kalendarske godine, a da za to vreme radnik ostvaruje pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje, kao i zdravstveno osiguranje samo za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti. Novčana naknada za rad sezonskom radniku obračunava se i isplaćuje po radnom času, a najmanje u iznosu minimalne cene rada. Dodatno, zakon predviđa da se za vreme obavljanja sezonskih poslova radnik ne briše iz evidencije nezaposlenih, niti mu se obustavlja isplata novčane naknada Nacionalne službe za zapošljavanje koju je ostvario za vreme privremene nezaposlenosti.

