

REFORME ZA PRIVREDNI RAST I OTPORNOST POSLOVANJA 2022.

ODBOR ZA RADNO PRAVO



ODBOR ZA RADNO PRAVO

CILJ 1: STVARANJE MOGUĆNOSTI ANGAŽOVANJA LICA VAN RADNOG ODNOŠA RADI OBAVLJANJA RADNIH PRAKSI

...KROZ IZMENE REGULATIVE KOJA ĆE STIMULISATI OBAVLJANJE RADNIH PRAKSI

IZAZOV: Postojeći zakonski okvir još uvek ne omogućava angažovanje lica van radnog odnosa radi obavljanja radne prakse. Bez adekvatnog zakonskog okvira kojim se uređuju radne prakse se direktno negativno utiče na nivo stručnog osposobljavanja i usavršavanja mlađih, lica bez radnog iskustva, kao i nezaposlenih. S obzirom na to da je nedostatak radnog iskustva i posedovanje specifičnih veština jedna od najčešće navedenih prepreka za zapošljavanje, postojeći sistem umanjuje šanse da do sticanja ove vrste praktičnog znanja dođe. Članom 201. Zakona o radu praktično je onemogućeno angažovanje lica koji imaju potrebu za stručnim osposobljavanjem, osim u slučaju „obavljanja pripravničkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci“. Iako je Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja krajem 2021. godine sprovelo javnu raspravu o nacrtu Zakona o radnoj praksi, celokupan proces utvrđivanja konačnog teksta nacrtu zakona nije okončan.

PREDLOZI REŠENJA:

- Nastaviti konsultativni proces u pogledu izrade konačnog nacrtu Zakona o radnim praksama sa svim relevantnim učesnicima i organizacijama iz ove oblasti.
- Razmotriti izmenu regulatornih rešenja predviđenih nacrtom zakona kojima se potencijalno ograničavaju praktikanti i poslodavci da sprovode praksu prema svojim legitimnim ciljevima i potrebama (kao što su uslovi pod kojima lice može obavljati radnu praksu, maksimalno vreme trajanja radne prakse, uređivanje naknade za obavljanje prakse).
- Novim zakonom treba pružiti fleksibilan okvir za obavljanje radnih praksi koji bi bio adekvatan i primenljiv za sve sektore privrede, kojim se omogućava slobodan izbor mlađih za usavršavanje u zanimanjima po njihovom izboru, i kojim se podstiče sticanje praktičnog iskustva, specifičnih znanja i odgovarajućih veštine mlađih u zanimanju koje su odabrali.
- Zabrane u zakonu treba da budu ograničene na suzbijanje zloupotrebe instituta radne prakse i ostvarivanje nelegitimnih angažmanu koji u suštini ne predstavljaju radnu praksu već prikriven radni odnos.
- Omogućiti da novi ugovor o stručnim praksama ili postojeći ugovor o stručnom osposobljavanju zaključuju i poslodavci koji svojim pravilnicima o sistematizaciji radnih mesta nemaju predviđen obavezni pripravnički staž ili polaganje stručnog ispita.
- Urediti obavezu poslodavca da osigura da stručne prakse imaju unapred definisanu sadržinu, u skladu sa standardima kvaliteta (obavezno postojanje programa obuke, standarda i ciljeva obuke i načina verifikacije postignutih ciljeva učenja, obavezno postojanje mentora, dužina trajanja prakse, sertifikat o završenoj praksi).

CILJ 2: PROŠIRENJE MOGUĆNOSTI ZA ELEKTRONSKU DOSTAVU I ELEKTRONSKO POTPISIVANJE OPŠTIH I POJEDINAČNIH AKATA KOJIMA SE ODLUČUJE O PRAVIMA OBAVEZAMA I ODGOVORNOSTIMA IZ RADNOG ODNOŠA

...KROZ IZMENU REGULATIVE KOJA BI TO EKSPPLICITNO DOZVOLILA

IZAZOV: Zakon o radu dozvoljava elektronsku formu dostavljanja podataka samo u dva slučaja - dostavljanje isplatnih lista i dostavljanje rešenja o godišnjem odmoru. Nadležno ministarstvo izdalo je nekoliko različitih mišljenja na ovu temu. Jedan stav je da elektronsko rešenje o godišnjem odmoru zapravo znači da papirna kopija rešenja mora biti potpisana, overena i skenirana, i tek nakon toga dostavljena zaposlenom, pri čemu je potrebno da poslodavac obezbedi dokaz da je zaposlenom uručio rešenje elektronskim putem, odnosno da je zaposleni primio i pročitao mejl.¹ Ovaj način interpretiranja elektronskog dostavljanja vrlo je rigorozan i ne odražava glavni cilj digitalizacije - fleksibilnije komuniciranje u radnim odnosima, već naprotiv, vodi komplikovanim administrativnim procedurama za poslodavce. Drugo mišljenje Ministarstva eksplicitno navodi da elektronsko dostavljanje isplatnih lista ne znači skeniranje potpisanih dokumenata, već je dovoljno da se obračun bez pečata i potpisa pošalje zaposlenom u elektronskoj formi. To znači da ga nije potrebno štampati, potpisivati, pečatirati, pa skeniranog slati u elektronskoj formi². Kontradiktorna mišljenja Ministarstva jasno pokazuju da je odgovarajući način elektronskog dostavljanja još uvek sporan i nejasan, čak i nadležnim organima. Neobjašnjivo je i zbog čega je elektronska dostava dokumenata ograničena samo na isplatne liste i rešenja o godišnjem odmoru. Imajući u vidu da je Zakonom o elektronskom dokumentu, elektronskoj identifikaciji i uslugama od poverenja u elektronskom poslovanju još od 2017. godine uveden regulatorni okvir za elektronsko poslovanje, što podrazumeva upravljanje elektronskom dokumentacijom, ne postoji prepreka da Ministarstvo zauzme jedinstven stav po pitanju upotrebe elektronskih dokumenata u radnim odnosima.

PREDLOZI REŠENJA:

- Jasno definisanje šta se podrazumeva pod dostavljanjem dokumenata u elektronskoj formi i zauzimanje jasnog stava nadležnog ministarstva da takav oblik dostavljanja ne zahteva skeniran original papirne kopije.
- Omogućavanje elektronskog dostavljanja drugih dokumenata/rešenja kojima se odlučuje o pravima i obavezama iz radnog odnosa, kao sto su rešenje o plaćenom odsustvu, rešenje o neplaćenom odsustvu, rešenje o porodiljskom odsustvu i sl. Iskustva stečena tokom borbe protiv pandemije COVID-19 ukazuju na suštinski značaj i višestruke prednosti ostvarivanja elektronske komunikacije između poslodavaca i zaposlenih, koja je lišena nepotrebnog formalizma i nesrazmernih proceduralnih zahteva.
- Ujednačavanje primene Zakona o radu sa postojećim odredbama Zakona o elektronskom dokumentu, elektronskoj identifikaciji i uslugama od poverenja u elektronskom poslovanju, kroz donošenje mišljenja u pogledu upravljanja dokumentacijom iz radnih odnosa u elektronskoj formi, uključujući i mogućnost potpisivanja opštih i pojedinačnih akata kojima se odlučuje o pravima obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa.

¹ Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad, broj 011-00-606/2015-02, 18. jun 2015. godine.

² Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad, broj 011-00-61/2015-02, 3. april 2015. godine.

CILJ 3: DEFINISANJE RADA OD KUĆE I PRECIZIRANJE ODGOVORNOSTI ZA BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

...KROZ IZMENU ZAKONA O RADU I ZAKONA O BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJU NA RADU

IZAZOV: Postojeći zakonski okvir ne pravi razliku između rada na daljinu i rada od kuće, dok evropsko zakonodavstvo jasno razlikuje ova dva oblika rada van prostorija poslodavca, pre svega u pogledu toga koliko se vremena provodi u radu van prostorija poslodavca, a zatim i u pogledu pravila koja važe za jedan i drugi oblik. Pored toga što je neophodna povezanost uz pomoć informacionih tehnologija, rad na daljinu se obično definiše kao stalni ili redovan rad van prostorija poslodavca, dok je rad od kuće definisan kao povremen i sa više fleksibilnosti. Drugi izazov se odnosi na nedoumice oko obaveza poslodavca u vezi sa bezbednošću i zdravlju na radu kada se rad obavlja od kuće. Naime, sam Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu definiše radno mesto kao prostor namenjen za obavljanje poslova kod poslodavca (u objektu ili na otvorenom kao i na privremenim i pokretnim gradilištima, objektima, uređajima, saobraćajnim sredstvima, i sl.) u kojem zaposleni boravi ili ima pristup u toku rada i koji je pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca. Pošto je vrlo upitno da li poslodavac u slučaju rada od kuće ima čak i posrednu kontrolu nad radnim prostorom, nije jasno koje su obaveze poslodavca u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu u slučaju rada od kuće, i da li ih uopšte ima.

PREDLOZI REŠENJA:

- Prilikom izmene Zakona o radu treba uvesti jasnu razliku između redovnog rada na daljinu i povremenog rada od kuće. Razlike treba da se ogledaju u potrebi da se kod redovnog rada na daljinu detaljno reguliše šta sve mora da bude uređeno ugovorom o radu kada su u pitanju prava i obaveze poslodavca i zaposlenog, a da kod povremenog rada od kuće bude omogućena fleksibilnost u pogledu određivanja (npr. jednostrana odluka poslodavca i zaposlenog u određenim slučajevima), nepostojanje obaveze da se ugovorom o radu detaljno urede sva ona pitanja koja je neophodno urediti kod redovnog rada na daljinu i slično.
- Detaljno propisati naknadu kojih troškova i u kojoj visini je poslodavac dužan da snosi i refundira zaposlenima koji rad obavljaju van prostorija poslodavca.
- Propisati način vršenja kontrole i nadzora nad radom zaposlenog koji rad obavlja van prostorija poslodavca.
- Definisati koja sredstva za rad za obavljanje poslova je poslodavac dužan da obezbedi.
- Izmeniti Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu kako bi se jasno predvidelo koje su obaveze poslodavca i zaposlenog u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu kada se rad odvija od kuće zaposlenog, gde poslodavac nema kontrolu nad radnim prostorom. U tom pogledu uslova radne okoline, potrebno je jasno definisati pod kojim uslovima se sprovodi merenje uslova radne okoline i mikroklimе, elektromagnetnog polja, struje i sl. u kući zaposlenog, te u kojim slučajevima se takva merenja sprovode - da li samo kada zaposleni koristi opremu za rad koju je dobio na korišćenje od poslodavca, da li kada zaposleni delimično koristi opremu poslodavca i kada uopšte ne koristi opremu poslodavca. Takođe, neophodno je jasno propisati na koji način poslodavac sprovodi procenu rizika rada od kuće, a koja će biti sastavni deo Akta o proceni rizika poslodavca. Predlažemo i da se razmotri mogućnost još fleksibilnijeg pristupa ako se radi samo o povremenom radu od kuće. Detaljno definisati šta se smatra povredom na radu u slučaju kada zaposleni rad obavlja van prostorija poslodavca.

CILJ 4: SMANJENJE ADMINISTRATIVNOG TERETA ZA POSLODAVCE U VEZI SA VOĐENJEM EVIDENCIJA U OBLASTI RADA I BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU

...KROZ IZMENU ZAKONA I PODZAKONSKIH PROPISA O EVIDENCIJAMA U OBLASTI RADA

IZAZOV: Prevaziđena rešenja Zakona o evidencijama u oblasti rada zahtevaju promene kojima bi se povećala pravna sigurnost i smanjila administracija. Neophodna je modernizacija Zakona, imajući u vidu razvoj tehnologije koji je u značajnoj meri uticao na način vođenja i čuvanja evidencija, a potrebna su i obimna terminološka usklađivanja sa drugim važećim propisima, pošto je reč o zakonu usvojenom 1996. godine.

PREDLOZI REŠENJA:

- Usled napretka tehnologije, Zakon treba posebno da reguliše vođenje evidencija u oblasti rada u elektronskom obliku, što bi poslodavcima znatno skratio vreme unosa podataka i troškove čuvanja. Potrebno je standardizovati način čuvanja, dostupnost nadležnim inspekcijama i drugim ovlašćenim licima. Iako zakon ne zabranjuje da se evidencija čuva u elektronskom formatu, u praksi poslodavci čuvaju informacije i u papirnoj formi, zbog neizvesnosti u pogledu toga koja vrsta elektronskog podatka bi bila prihvaćena od strane Inspekcije rada. Zakon o računovodstvu odavno poznaje mogućnost čuvanja računovodstvenih isprava i druge relevantne dokumentacije na elektronskim medijima, a slična situacija je i sa podzakonskim aktima u oblasti evidencija o bezbednosti i zdravlju na radu. Radi efikasne primene ovakvih rešenja, potrebno je obezrediti adekvatne kapacitete Inspektorata za rad za efikasno sprovođenje inspekcijskog nadzora u pogledu ispunjavanja zakonskih obaveza u ovom pogledu.
- Član 4. stav 2. Zakona propisuje da se evidencije određene Zakonom vode trajno, dok se članovima 7, 25. i 43. poslodavac obavezuje da evidencije koje vodi po ovom Zakonu takođe čuva trajno. Pri tom se bliže ne određuje šta se podrazumeva pod trajnim čuvanjem, niti nadležni organi daju približnije tumačenje. S obzirom na to da ovakvo određenje vodi ka tome da se evidencije čuvaju večno, što je svakako necelishodno i neracionalno rešenje, potrebno je precizirati ovu normu definisanjem opravdanih i realnih rokova čuvanja.
- Određene evidencije čije vođenje predstavlja obavezu poslodavaca u savremenim uslovima su prevaziđene, vode prekomernom administriraju ili u određenoj meri zadiru u privatnost zaposlenih, te stoga predlažemo njihovo ukidanje.

...KROZ IZMENU PRAVILNIKA O EVIDENCIJAMA U OBLASTI BEZBEDNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU

IZAZOV: Administrativni teret u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu je znatan. Član 17. stav 1. tačka 1) Pravilnika o evidencijama u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu propisuje period od 40 godina za čuvanje evidencija o zdravlju i bezbednosti pojedinih kategorija zaposlenih. Iako Pravilnik dozvoljava da se podaci čuvaju u elektronskoj ili u papirnoj formi, izričito navodi da se podaci vezani za zaposlene koje su prošli obuku za zdravlje i bezbednost na radu, moraju čuvati u papirnoj formi. Dodatan uslov koji Pravilnik propisuje jeste da podaci u elektronskoj formi moraju biti propraćeni kvalifikovanim elektronskim potpisom.

PREDLOG REŠENJA: Skraćenje rokova čuvanja evidencija u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu sa 40 godina na primereniji rok kao što bi to mogao biti period od 15 godina, uz olakšavanje propisanih uslova za čuvanje u elektronskoj formi.

**CILJ 5: UKIDANJEM KUMULATIVNIH OGRANIČENJA TRAJANJA SLUŽBENOG
PUTOVANJA KAKO BI SE PODSTAKLA REGIONALNA PRISUTNOST KOMPANIJA
...KROZ IZMENU ZAKONA O USLOVIMA ZA UPUĆIVANJE ZAPOSLENIH NA PRIVREMENI RAD U
INOSTRANSTVO I NJIHOVOJ ZAŠTITI**

IZAZOV: Članom 4. stav 3. Zakona ograničava se boravak zaposlenog u inostranstvu po osnovu službenog putovanja na ukupno 90 dana (sa prekidima) u toku kalendarske godine. Ograničavanjem kumulativnog trajanja službenog putovanja dolazi do primene pravila o upućivanju zaposlenih na rad u inostranstvo čak i u situacijama kada to nije opravdano, odnosno kada boravak zaposlenog u inostranstvu po svom karakteru predstavlja službeno putovanje (npr. radi ugovaranja poslova u inostranstvu od strane direktora). U slučajevima regionalno prisutnih kompanija, i posebno otvaranjem mogućnosti koje pruža Otvoreni Balkan ovakvo restriktivno tumačenje samo otežava administraciju i povećava troškove.

PREDLOG REŠENJA: Potrebno je ukinuti kumulativno ograničenje trajanja službenog putovanja u inostranstvo u toku godine, odnosno bliže definisati šta se smatra službenim putovanjem, u kom slučaju se ne bi primenjivala pravila o upućivanju zaposlenih na rad u inostranstvo. Po ugledu na rešenje primenjeno u Hrvatskoj, u slučaju da se radnik privremeno upućuje na rad u inostranstvo u neprekidnom trajanju kraćem od trideset dana, ugovor o radu ne bi trebalo da se menja u cilju regulisanja prava i obaveza za vreme trajanja rada u inostranstvu, iz čega proizlazi da se **rad zaposlenog u inostranstvu koji traje kraće od 30 dana može tretirati kao službeni put**, odnosno da se posebna pravila o upućivanju u inostranstvo primenjuju samo ukoliko boravak zaposlenog u inostranstvu traje duže od 30 dana kontinuitetu.