REFORME ZA PRIVREDNI RAST I OTPORNOST POSLOVANJA 2025.

ODBOR ZA RADNO PRAVO

AMCHAM SERBIA
A LEADER IN CHANGE

ODBOR ZA RADNO PRAVO

CILJ 1: PROŠIRENJE MOGUĆNOSTI ZA ELEKTRONSKU DOSTAVU I ELEKTRONSKO POTPISIVANJE OPŠTIH I POJEDINAČNIH AKATA KOJIMA SE ODLUČUJE O PRAVIMA OBAVEZAMA I ODGOVORNOSTIMA IZ RADNOG ODNOSA

…KROZ IZMENU REGULATIVE KOJA BI TO EKSPLICITNO 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] 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 formi[2]. Ovaj način interpretiranja elektronskog dostavljanja vrlo je rigorozan i ne odražava glavni cilj digitalizacije - fleksibilnije komuniciranje u radnim odnosima, već naprotiv, vodi komplikovanijim administrativnim procedurama za poslodavce. 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 (dalje u tekstu kao „Zakon o elektronskom dokumentu“) još od 2017. godine uveden regulatorni okvir za elektronsko poslovanje, što podrazumeva upravljanje elektronskom dokumentacijom, ne postoje prepreke da Ministarstvo zauzme jedinstven stav po pitanju upotrebe elektronskih dokumenata u radnim odnosima. Naime, članom 7, Zakona o elektronskom dokumentu propisano je da se elektronskom dokumentu ne može osporiti punovažnost, dokazna snaga, kao ni pisana forma, samo zato što je u elektronskom obliku. Takođe, kvalifikovani elektronski potpis ima isto pravno dejstvo kao i svojeručni potpis (član 50. stav 2.). Članom 10. st. 1 i 2. propisano je i da se elektronski dokument koji je izvorno nastao u elektronskom obliku smatra originalom, odnosno da se elektronski koji ima istovetan digitalni zapis originalnom elektronskom dokumentu takođe smatra originalom. Imajući u vidu ove odredbe, smatramo da je Zakon o elektronskom dokumentu već sada moguće primeniti u radnopravnim odnosima, kako na potpisivanje dokumentacije, tako i na dostavljanje.

---

[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.

PREDLOZI REŠENJA:

- Jasno definisanje šta se podrazumeva pod sačinjavanjem i dostavljanjem dokumenata u elektronskoj formi. Preciziranje koju dokumentaciju je moguće dostaviti u elektronskoj formi putem usluge kvalifikovane elektronske dostave ili uz potvrdu prijema koja bi bila potpisana kvalifikovanim elektronskim potpisom, a koju dokumentaciju bi bilo moguće dostaviti običnom elektronskom poštom.

- Ujednačavanje Zakona o radu sa postojećim odredbama Zakona o elektronskom dokumentu, elektronskoj identifikaciji i uslugama od poverenja u elektronskom poslovanju, kroz izmene i dopune Zakona o radu ili kroz donošenje mišljenja u pogledu upravljanja dokumentacijom iz radnih odnosa u elektronskoj formi, uključujući i mogućnost elektronskog potpisivanja opštih i pojedinačnih akata kojima se odlučuje o pravima obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa.

CILJ 2: 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 skratilo 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 obezbediti 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 administriranju 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 3: UKIDANJE 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.

CILJ 4: STVARANJE MOGUĆNOSTI ANGAŽOVANJA LICA VAN RADNOG ODNOSA 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 mladih, 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 već u dva navratu poslednjih nekoliko godina sprovelo javne rasprave o nacrtu Zakona o radnoj praksi, celokupan proces utvrđivanja konačnog teksta nacrta zakona nije okončan.

PREDLOZI REŠENJA:

- Nastaviti konsultativni proces u pogledu izrade konačnog nacrta 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 mladih za usavršavanje u zanimanjima po njihovom izboru, i kojim se podstiče sticanje praktičnog iskustva, specifičnih znanja i odgovarajućih veštine mladih u zanimanju koje su odabrali.

- Zabrane u zakonu treba da budu ograničene na suzbijanje zloupotrebe instituta radne prakse i ostvarivanje nelegitimnih angažmani koji u suštini ne predstavljaju radnu praksu već prikriven radni odnos. Međutim, smatramo da je neophodno izuzeti od ograničenja studente, odnosno lica koja su u procesu sticanja nivoa kvalifikacije koji se zahteva za zanimanje za koje praktikant obavlja radnu praksu, a kako bi se toj kategoriji lica omogućilo da tokom redovnog školovanja steknu praktična znanja i iskustva o tehnologijama koje se u današnje vreme smenjuju brže nego ikada i kako bi povećali njihovu konkurentnost na tržištu rada po završetku školovanja.

CILJ 5: REVIDIRANJE I MODERNIZACIJA PRAVNOG OKVIRA ZA RAD I ZAPOŠLJAVANJE

…KROZ IZMENE RELEVANTNIH ODREDBI ZAKONA O RADU

IZAZOV: Potrebno je revidiranje odredbi Zakona o radu, koje se odnose na različita pitanja koja su se pokazala kao izazovna u praksi, poput prestanka radnog odnosa, probnog rada, načina obračuna zarade i slično.

PREDLOG REŠENJA: Ove odredbe treba prilagoditi novim okolnostima i potrebama tržišta rada kako bi se osigurala pravna sigurnost i zaštita prava zaposlenih i poslodavaca. Ovo bi uključivalo preciziranje odredbi koje se odnose na prestanak radnog odnosa, unapređenje regulative vezane za probni rad i usklađivanje načina obračuna zarade sa savremenim standardima i praksom.

Primera radi, naknada zarade, tokom odsustva zaposlenog sa rada, obračunava se u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, što može uključiti i bonuse i druge dodatke na koje zaposleni ima pravo. Ovaj pristup može dovesti do situacije da zaposleni ostvaruje značajno viši iznos naknade dok je odsutan, nego dok radi. U tom smislu, odredbu bi trebalo izmeniti tako da se obračun naknade zarade vezuje za iznos osnovne zarade zaposlenog uvećane za minuli rad. Takođe, treba razmotriti usklađivanje sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju, prema kojem prosečna zarada u prethodnih 12 meseci obuhvata samo osnovnu zaradu, deo zarade za radni učinak i uvećanu zaradu. Na isti način je potrebno izmeniti i član 76 Zakona o radu koji uređuje obračun naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor, vezujući ga takođe za prosečnu (ukupnu) zaradu koju je zaposleni ostvario u prethodnih 12 meseci.

IZAZOV: Od poslednjih izmena Zakona o radu 2014. godine, došlo je do značajnih promena u organizaciji rada, izazvanih globalnim promenama, kao što su razvoj tehnologije, digitalizacija poslovanja, migracije radnika, pandemija koronavirusa. Postojeći zakonski okvir nije prilagođen ovim promenama i ne uspeva adekvatno da odgovori na mnoga pitanja iz prakse koja proizilaze iz novonastalih okolnosti.

PREDLOG REŠENJA: Neophodno je prilagoditi domaće radno zakonodavstvo izazovima savremenog tržišta rada. To podrazumeva uvođenje fleksibilnijih oblika radnog angažovanja, regulisanje rada van prostorija poslodavca, širu primenu elektronske komunikacije između poslodavaca i zaposlenih, kao i elektronsko čuvanje dokumenata. Ovo bi omogućilo efikasnije upravljanje radnom snagom i prilagođavanje novim okolnostima rada.