



KOMENTARI SAVETA STRANIH INVESTITORA NA
NACRT ZAKONA O RADNOJ PRAKSI

23.12.2021.

I. Opšti komentari i sugestije

Određene odredbe zakona koje regulišu mogućnost praktikanata da otpočnu obavljanje prakse su ograničavajuće za same praktikante, te predlažemo njihovo brisanje ili izmenu, kako bi praktikanti mogli obavljaju i više radnih praksi kod različitih poslodavaca, u više različitih zanimanja, u dužem trajanju od predviđenog. Iz predloženih rešenja se čini da bi angažovanje lica u skladu sa dostavljenim nacrtom bilo skopčano i sa značajnim administrativnim obavezama za poslodavce, te da u celini neće predstavljati atraktivnu opciju koja podstiče radno angažovanje mladih.

II. Pojedinačni članovi

1. Predlog

Relevantni član: Član 2. stav 1.

Predlog izmene:

Izmeniti član tako da glasi:

Odredbe ovog zakona primenjuju se na praktikante koji obavljaju radnu praksu na teritoriji Republike Srbije, **kod pravnog lica, preduzetnika i predstavništva ili ogranka stranog pravnog lica** registrovanog na teritoriji Republike Srbije (u daljem tekstu: poslodavac).

Obrazloženje (opis problema):

Predlažemo da se odredba člana 2. stav 1 usaglasi sa članom 5 stav 1. u pogledu toga ko se smatra poslodavcem u smislu ovog zakona.

2. Predlog

Relevantni član: Član 4. stav 2.

Predlog izmene:

Predlažemo brisanje ovog člana.

Obrazloženje:

Nejasno je zašto se postavljaju ograničenja praktikantima da u okviru od prvih devet meseci od završetka školovanja obavljaju praksu u zanimanju ispod stečenog nivoa kvalifikacija. Iz formulacije odredbe proističe da ovakvog ograničenja nema po isteku perioda od devet meseci. Dakle, ukoliko praktikant u toku prvih devet meseci ne može da nađe praksu u okviru stečenog nivoa kvalifikacija, ali ima mogućnosti da obavi praksu u zanimanju ispod stečenog nivoa kvalifikacija, isto nije moguće i praktikant mora da čeka devet meseci radno neangažovan, kako bi uopšte obavio bilo kakvu praksu. Smatramo da se ovom odredbom ograničavaju sami praktikanti da steknu bilo kakvo radno iskustvo u okviru perioda svoje nezaposlenosti, ili radno iskustvo koje oni sami žele, čak i ako to možda ne odgovara stečenom

nivou kvalifikacija. Upitna je usaglašenost ove odredbe i sa ustavnim pravom na slobodan izbor rada, tako da predložimo njeno brisanje.

Alternativno brisanju se predlaže:

Praktikant iz stava 1. ovog člana radnu praksu može da obavlja za zanimanja u okviru stečenog ili nižeg nivoa kvalifikacija od stečenog.

Obrazloženje:

Ne treba ograničavati na period odmah nakon završetka školovanja jer nekad životne okolnosti utiču na to da nije moguće odmah nastaviti sa praksom. Dodatno, bitno je omogućiti sticanje prakse koja može biti dobar osnov za dalji rad za zanimanja koja praktikant nije stekao školovanjem.

3. Predlog

Relevantni član: Član 4. stav 3.

Predlog izmene:

Radnu praksu može obavljati nezaposleno lice nezavisno od toga da li je prijavljeno na evidenciju nezaposlenih u skladu sa zakonom koje ima najmanje 15 godina života i koje je steklo najmanje osnovno obrazovanje, a nije steklo radno iskustvo u zanimanju za koje obavlja radnu praksu, **ne uključujući prethodno stečenu radnu praksu kod drugog poslodavca.**

Obrazloženje (opis problema):

Predložimo da se ova odredba pojasni na način da se precizira da isti praktikant može obavljati radnu praksu kod više različitih poslodavaca, odnosno na način da se pod *radnim iskustvom* ne smatra prethodno stečena radna praksa.

4. Predlog

Relevantni član: Član 6, stav 5.

Predlog izmene:

Brisati navedeni član.

Obrazloženje:

Ne smatramo svrsishodnom uvođenje pretpostavke na način koji je predložen - da nakon početka radne prakse, ukoliko u odnosu praktikanta i poslodavca postoje stvarno elementi rada, radna praksa se ne sme obavljati po osnovu ugovora o radnoj praksi jer je to svakako nedopušteno. Ovo iz razloga što postoji definicija radne prakse i praktikanta, propisani su elementi ugovora o radnoj praksi kojim se ne zasniva radni odnos, i tako dalje, tako da je u tom smislu razlikovanje radne prakse u odnosu na radni odnos već postignuto. Nejasno je na osnovu kojih kriterijuma bi se utvrđivalo da li u slučaju angažovanja lica po osnovu ugovora o radnoj praksi „stvarno postoje elementi radnog odnosa“, posebno uzimajući u obzir stav 4. istog člana (da se odredbe o radnom vremenu, godišnjem odmoru, naknadi troškova i slično shodno primenjuju i na ovaj vid angažovanja). Ova odredba je preširoka i podložna različitim tumačenjima od strane sudova. Stav čije brisanje predložimo smatramo i suvišnim jer je konceptualno institut radne prakse zaštićen članom 10 nacrta zakona (ništavost pojedinih odredbi ugovora o radnoj praksi). Takođe, član 11. stav 5. jasno i razumno ograničava svrhu angažovanja praktikanata. Na kraju, kako se od praktikanata očekuje izvršavanje određenih radnih zadataka i po samom nacrtu ovog zakona (radi ostvarivanja cilja same radne prakse), ostvarivanje određenih prava prema nacrtu zakona koja su svojstvena radnom odnosu (radno vreme, odmori, zaštita zdravlja i bezbednosti na radu, itd.) ne vidimo realan domašaj ove odredbe, smatramo je suvišnom i izvorom pravne nesigurnosti, te predložimo njeno brisanje.

5. Predlog

Relevantni član: Član 7

Predlog izmene:

Ugovor o radnoj praksi se zaključuje na period koji je potreban za postizanje ciljeva radne prakse, a koji ne može biti duži od **dvanaest** meseci.

Obrazloženje:

Uzimajući u obzir naš sistem školovanja i premali broj sati praktične nastave, potreban je duži period za obavljanje prakse za veliki broj zanimanja. Period od šest meseci je često previše kratak da bi praktikant stekao radno iskustvo koje može biti značajno za kasnije zasnivanje radnog odnosa. Takođe, ovaj period je kratak i da bi poslodavac razumno ocenio da li želi da ponudi praktikantu da zasnuje radni odnos nakon isteka ugovora o radnoj praksi, čime se anuliraju pozitivni efekti radnih praksi, obrazloženi u nacrtu.

Kao dobar primer trajanja praksi je bio i program „Moja prva plata“ u organizaciji Republike Srbije odnosno Nacionalne službe za zapošljavanje po kome je program trajao takođe dok se ne ispune ciljevi osposobljavanja tj. trajao je i do 12 meseci.

Na ovaj način dosta poslodavaca bi nakon sveobuhvatne i temeljne obuke, po završetku iste i zaposlio praktikante.

6. Predlog

Relevantni član: Član 7

Predlog izmene:

Dodati stav 5. koji glasi:

U slučajevima iz stava 3. i 4. ovog člana, praktikant nema pravo na ugovorenu naknadu u toku trajanja opravdanog odsustva, odnosno prekida rada poslodavca bez krivice praktikanta.

Obrazloženje:

Pitanje plaćanja naknade u toku opravdane sprečenosti praktikanta da obavlja radnu praksu odnosno prekida rada poslodavca bez krivice praktikanta nije definisano Zakonom o radnoj praksi, pa je potrebno regulisati ovo pitanje, s obzirom da se ugovor o radnoj praksi u slučaju opravdanog odsustva od strane praktikanta odnosno prekida rada poslodavca produžava.

7. Predlog

Relevantni član: Član 9. stav 1. tačka 3.

Predlog izmene:

Brisati na početku tačke 3. reči „naziv zanimanja i“

Obrazloženje:

Radi izbegavanja svake sumnje, predlažemo brisanje citiranih reči jer stvaraju nedoumicu, u smislu da li je posedovanje određenog zanimanja uslov ili su (što smatramo ispravnijim) samo poslovi u okviru zanimanja za koje se praksa vrši obavezan element ugovora o radnoj praksi, prosto jer je to cilj koji se radnom praksom ostvaruje.

Alternativno se predlaže:

Brisati reč „zanimanja“

Obrazloženje (opis problema):

Predlažemo da se sadržina ugovora o radnoj praksi koja se odnosi na poslove koje će praktikant obavljati uskladi sa terminologijom Zakona o radu, posebno imajući u vidu i da se u skladu sa članom 11, radna praksa može organizovati za poslove koji su sistematizovani kod poslodavca.

8. Predlog

Relevantni član: Član 9. stav 1. tačke 10 . i 11.

Predlog izmene:

Predlaže se spajanje tačaka 10 i 11 u tačku 10 tako da glasi:

Ugovor o radnoj praksi sadrži:

10) novčani iznos naknade za obavljanje radne prakse ili način i osnovicu za obračun i isplatu naknade za obavljanje radne prakse, uvećan za pripadajuće doprinose i porez;

Tačka 11) se briše.

Obrazloženje (opis problema):

Ugovor o radnoj praksi treba da utvrdi ili tačan iznos naknade, ili način njenog određivanja (suvišno je definisati oba elementa), stoga predlažemo spajanje tačaka 10. i 11.

9. Predlog

Relevantni član: Član 11. stav 6.

Predlog izmene:

Poslodavac ne može da zaključi ugovor o radnoj praksi sa licem koje je prethodno bilo zaposleno ili **radno** angažovano kod istog ili drugog poslodavca **na poslovima** u zanimanju koje obavlja na radnoj praksi, **ne uključujući prethodnu radnu praksu kod drugog poslodavca.**

Obrazloženje (opis problema):

Predlažemo da se zaključenje ugovora o radnoj praksi ograniči na lica koja su bila zaposlena ili „radno“ angažovana, kao i da se pojasni da angažovanje po osnovu radne prakse kod drugog poslodavca nije prepreka za zaključenje ugovora o radnoj praksi kod novog poslodavca (na primer da praktikant obavi dve radne prakse u periodu od 3 meseca kod dva poslodavca). Radnu praksu shvatamo kao poseban institut, kao što je i navedeno u članu 3. stav 3. kojim je propisano šta se sve ne smatra radnom praksom. U tom smislu, ne vidimo potrebu povezivanja obavljanja prakse sa zanimanjem već sa poslovima u zanimanju za koje je neko ili već obavljao radnu praksu ili na kojima je radio. Dodatno, provera podataka da li je lice bilo zaposleno ili angažovano od strane drugog poslodavca znatno komplikuje proceduru zaključenja ugovora o radnoj praksi i može obeshrabiliti poslodavce da koriste ovaj vid radnog angažovanja.

10. Predlog

Relevantni član: Član 11. stav 7.

Predlog izmene:

Predlažemo brisanje ovog stava.

Obrazloženje (opis problema):

Nije jasno zašto poslodavac mora da sačeka navedeni period kako bi angažovao nove praktikante. Mnogi poslodavci mogu imati kontinuirane programe obuke i organizovanja radne prakse, kao i kontinuiranu potrebu za praktikantima (nekad se kroz tehnološki višak, trenutno smanjuje broj izvršilaca ili jednostavno privremeno prestaje potreba za tim poslovima na nekoliko meseci, nakon čega je moguće opet zapošljavanje na istim poslovima) i zato ne postoji razlog ovog ograničenja.

11. Predlog

Relevantni član: Član 11, stav 8

Predlog izmene:

Brisati navedeni stav

Obrazloženje:

Predložena odredba je isključivo ograničavajućeg karaktera i nije u skladu sa dinamikom tržišnih kretanja niti potreba poslodavaca jer se potrebe često menjaju. Ova odredba predstavlja posebno nepotrebno ograničenje za poslodavce sa velikim brojem zaposlenih odnosno sa velikim potencijalom za zapošljavanje. Lako je naime zamisliti situaciju u kojoj poslodavac nakon angažovanja jednog praktikanta shvati da će u narednom periodu nastupiti potreba proširivanja tima ali da pre toga želi da što pre još jednom praktikantu pruži priliku da uradi praksu, shodno ciljevima prakse. Shodno tome Ne vidimo razlog zašto poslodavac ne bi mogao nakon isteka radne prakse jednog lica da zaključi odmah ugovor o radnoj praksi drugog lica budući da se time ne umanjuju prava ni prethodnog ni sledećeg praktikanta.

12. Predlog

Relevantni član: Član 11, stav 9

Predlog izmene:

Brisati deo „kod drugog poslodavca“

Obrazloženje:

Ne vidimo razlog da se ograniči mogućnost da lica obavljaju praksu kod više različitih poslodavaca. Dodatno, provera podataka da li je lice bilo zaposleno ili angažovano od strane drugog poslodavca znatno komplikuje proceduru zaključenja ugovora o radnoj praksi i može obeshrabiliti poslodavce da koriste ovaj vid radnog angažovanja.

13. Predlog

Relevantni član: Član 14

Predlog izmene:

Izmeniti član tako da glasi:

Mentor je **lice** koje neposredno obezbeđuje da se tokom radne prakse postignu ciljevi radne prakse, neposredno i lično prenosi svoje iskustvo na praktikanta, usmerava, nadzire i pruža pomoć praktikantu tokom radne prakse, prati napredovanje praktikanta i ceni stečene veštine.

Mentora određuje poslodavac.

Za mentora može biti određeno **lice** koje poseduje najmanje **jednu** godine radnog iskustva u zanimanju koje je relevantno za obavljanje posla za koji je zaključen ugovor o radnoj praksi.

Jedan mentor može voditi radne prakse za najviše tri praktikanta istovremeno.

Obrazloženje (opis problema):

Često se dešava da u multinacionalnim kompanijama, mentor bude određen kao lice koje nije u radnom odnosu kod poslodavca, već kao lice zaposleno u drugom entitetu u okviru grupacije (obično u inostranstvu). U tom smislu, smatramo da nije neophodno ograničavati da se za mentora može postaviti samo zaposleno lice kod poslodavca, već smatramo da to može biti lice određeno od strane poslodavca (koje nije nužno u radnom odnosu kod poslodavca). Dodatno, smatramo da je dovoljno da lice poseduje najmanje jednu godinu radnog iskustva u zanimanju da bi obavljalo poslove mentora.

14. Predlog

Relevantni član: Član 14, stav 4

Predlog izmene:

Brisati navedeni stav

Obrazloženje:

Imajući u vidu da rukovodioci neometano upravljaju većim brojem zaposlenih, ograničenje broja praktikanata gubi na smislu, posebno kada je reč o velikim kompanijama.

15. Predlog

Relevantni član: Član 15, stav 1

Predlog izmene:

Izmeniti član tako da glasi:

Odnos između poslodavca i mentora može se urediti posebnim ugovorom.

Obrazloženje (opis problema):

Ukoliko budu prihvaćene izmene člana 14. iznad, nije potrebno zaključivati aneks ugovora o radu sa mentorom, već se ovaj odnos može regulisati posebnim ugovorom. Dodatno, ukoliko lice koje je određeno za mentora nije u radnom odnosu kod poslodavca, nema smisla da poslodavac uređuje način vrednovanja njegovog angažovanja ili raspored radnog vremena.

Alternativni predlog izmene:

Brisati član 15

Obrazloženje:

Ukoliko predložene izmene člana 14 ne budu usvojene, predlažemo brisanje člana 15. Ne vidimo razlog za obavezno zaključenje aneksa ugovora o radu između poslodavca i mentora. Ovaj osnov za zaključenje aneksa ugovora o radu nije predviđen Zakonom o radu, a takođe delovi odredbe koji se odnose na način vrednovanja aktivnosti mentora i raspored radnog vremena nisu dovoljno jasni. Dodatno, ukoliko ugovor o radu mentora već sadrži odredbe o mentorstvu, nema potrebe da se zaključuje poseban aneks ugovora o radu.

16. Predlog

Relevantni član: Član 17

Predlog izmene:

Brisati član

Obrazloženje:

Različiti su kanali kroz koje se mogu regrutovati kandidati za obavljanje stručne prakse i ne treba obavezivati ni ograničavati poslodavce na objavu oglasa. Budući da ne postoji obaveza objavljivanja oglasa za zasnivanje radnog odnosa, tim pre ne treba da postoji obaveza objavljivanja oglasa za radnu praksu.

17. Predlog

Relevantni član: Član 27

Predlog izmene:

ponovo razmotriti predloženo rešenje koje predstavlja dodatni teret za poslodavce te pravnu i finansijsku nesigurnost u smislu parametara za plaćanje obaveza, ali i nesigurnost konkretnih prava koja bi praktikanti i poslodavci imali.

Obrazloženje:

Do sada nije bilo uobičajeno da se propisima u oblasti rada i zapošljavanja regulišu prava i obaveze koja se odnose na socijalno osiguranje već je to bilo regulisano posebnim propisima. U tom smislu, predlog nacrt zakona sadrži rešenje po kome praktikant ima prava iz obaveznog penzijskog i invalidskog osiguranja, što dalje verovatno znači da će poslodavci na ugovorenu naknadu praktikanata plaćati porez i doprinose prema nejasnim parametrima. Ovako predloženo rešenje utiče na nepredvidivost troškova poslovanja poslodavaca. I ne manje važno, dobro je pitanje koja

sve to konkretna prava bi praktikant imao iz penzijskog i invalidskog osiguranja kao i paralelnih uplata jer prema ovom nacrtu zakona, praktikant može biti i lice koje se nalazi na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje što bi bio neracionalan trošak ili za Republiku Srbiju ili za poslodavce.

Isto se odnosi i na prava iz zdravstvenog osiguranja pa je sa ovim predloženim rešenjem nejasno koja to sve prava praktikant može da uživa, npr. da li se to odnosi i na odsustvo sa rada zbog trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta, kao i šta se je u tom slučaju posledica po status praktikanta a koje su obaveze poslodavac.

18. Predlog

Relevantni član: Član 34

Predlog izmene:

Brisati član 34

Obrazloženje:

Ne vidimo razlog za obavezno objavljivanje obaveštenja o poslovima na kojima postoji mogućnost zasnivanja radnog odnosa. Kako ova obaveza nije predviđena matičnim propisom (Zakon o radu), ne bi trebalo da se uvodi ni ovim propisom.

19. Predlog

Relevantni član: Član 37

Predlog izmene:

Potrebno je dodatno precizirati navedeni član

Obrazloženje:

Odredbe stava 4. vezano za trudnoću i porođaj treba dodatno precizirati – da li u ovim slučajevima poslodavac ne može da otkáže ugovor o praksi, ili u tim slučajevima ne može ni da istekne ugovor. Šta se u tim slučajevima dešava sa pravima praktikanata na naknadu – da li je i dalje isplaćuje poslodavac ili ne.

20. Predlog

Relevantni član: Član 43, stav 2

Predlog izmene:

Brisati stav 2.

Obrazloženje:

Ne vidimo razlog za uvođenje obaveze informisanja predstavnika zaposlenih, budući da kod jednog dela poslodavaca takav predstavnik ni ne postoji, niti su zaposleni zainteresovani za ovo pitanje.
