

## PITANJA ZA MINISTARSTVO RADA I NSZ U VEZI SA NOVIM ZAKONOM O ZAPOŠLJAVANJU STRANACA

1. Izmenama Zakona o radu (član 37. Zakona) predviđeno je da se radni odnos na određeno vreme može zasnovati sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola.

Da li je ovo sada jedini način angažovanja stranaca ili zaposleni stranci mogu i dalje da zaključuju ugovor o radu na neodređeno vreme, koji bi bio zaključen pod raskidnim uslovom, tj. u kome bi bilo tačno naznačeno da ukoliko iz bilo kog razloga radna dozvola prestane da važi radni odnos prestaje u skladu sa zakonom?

Stranci i dalje **mog**u da zaključuju ugovore o radu na neodređeno vreme sa napred navedenim raskidnim uslovom. NSZ svakako neće uslovljavati poslodavca vrstom ugovora o radu, tako da će poslodavac oceniti da li će zaključiti ugovor o radu na određeno vreme na period trajanja privremenog boravka odnosno radne dozvole ili će zaključiti ugovor o radu na neodređeno vreme pod raskidnim uslovom ukoliko se dobije radna dozvola i boravak.

2. Da li se test tržišta rada („labour market test“) može vršiti i za vreme dok traje procedura pribavljanja boravišne dozvole ili je ovo moguće tek nakon što stranac dobije boravišnu dozvolu? Ukoliko se mora sačekati dobijanje boravišne dozvole, onda ukupno vreme za dobijanje boravišne i radne dozvole traje preko dva meseca, što je neprihvatljivo u praksi.  
Postupak „labour market test“ može započeti čim se podnese zahtev za izdavanje privremenog boravka, pa čak i pre toga, čim se sazna da će biti potrebno angažovanje stranog državljanina na nekom radnom mestu.
3. Radna dozvola za zapošljavanje se izdaje nakon prethodno sprovedenog „labour market“ testa, odnosno ukoliko se utvrdi da ne postoje domaći državljani na evidenciji NSZ-a koji ispunjavaju tražene uslove.

U situaciji kada se zapošljava tj. radno angažuje direktor društva, ovo je nepotrebno i administrativno opterećujuće. Pozicija direktora je takva da značajno zavisi od poverenja osnivača u odnosu osobu, te čak i ukoliko bi se na tržištu našla osoba odgovarajućih kvalifikacija nije realno očekivati da je osnivači zaista i uzmu u obzir, čime se obesmišljava ovaj test i svodi na puku i nepotrebnu administraciju. Da li postoji mogućnost da se za izvršne direktore tj. registrovane zastupnike ova procedura pojednostavi tj. da se za njih ne koristi „labour market test“?

Za sada ne postoji mogućnost da se za izvršne direktore tj. registrovane zastupnike izuzme „labour market test“. U svim situacijama zapošljavanja se radi „labour market test“, bez obzira na poziciju na kojoj se vrši zapošljavanje (top menadžment, linijski menadžment ili druge pozicije), a na poslodavcu je da izabere kandidata. Ovo stoga što se „labour market test“ ne vrši za konkretnog pojedinca već za radno mesto kao takvo. Takođe je istaknuto da direktori uglavnom dolaze kao upućena lica, odnosno na osnovu kretanja u okviru privrednog društva, kada nije potrebno uraditi labour market test. Dakle, labour market test je potreban samo kod radne dozvole za zapošljavanje.

Naglašava se da test tržišta rada nije potreban za produženje radne dozvole već samo za prve radne dozvole izdate po novom zakonu, dok svako naredno produženje ovakve radne dozvole neće zahtevati ovaj test. Jedino ukoliko je radna dozvola izdata po starom Zakonu, potrebno je da se uradi „labour market test“ prilikom prvog produženja takve radne dozvole po novom Zakonu.

4. Ukoliko NSZ pronađe lica na svojoj evidenciji koja ispunjavaju uslove za odnosno radno mesto, da li je domaći poslodavac dužan da održi intervju sa njima ili je dovoljno da samo uzme u obzir njihove CV-jeve? Ukoliko poslodavac nađe da niko od njih ne zadovoljava potrebe poslodavca, da li to mora da posebno obrazlaže za svakog kandidata pojedinačno ili je dovoljno da navede da niko od kandidata ne odgovara poslovnim potrebama poslodavca?

Ukoliko NSZ pronađe lica na svojoj evidenciji koja ispunjavaju uslove za odnosno radno mesto, a poslodavac već ima stranca koga bi zaposlio, nije neophodno raditi intervju, dovoljno je pisano obrazloženje iz kojih razloga niko od kandidata ne odgovara poslovnim potrebama poslodavca. Iz navedenog obrazloženja poslodavca je potrebno da se vidi da su CV-jevi kandidata uzeti u razmatranje.

5. U situaciji kada je strano lice direktor u dve kompanije u Srbiji (u jednoj po osnovu ugovora o radu a u drugoj po osnovu ugovora o pravima i obavezama direktora), kako se reguliše njegov radni angažman u Srbiji? Da li ovo lice treba da ima dve odvojene radne dozvole, po jednu za svaku kompaniju? Ako su kompanije povezana privredna društva u smislu Zakona o privrednim društvima, da li bi bila dovoljna jedna radna dozvola?

Ukoliko je strano lice direktor u dve kompanije u Srbiji, čak i ako su u pitanju povezana privredna društva, potrebno je da ima dve radne dozvole, po jednu za svako radno mesto tj. za svakog poslodavca. Obe radne dozvole će biti vezane za isti period odobrenog boravka.

6. U slučaju kada se zapošljava direktor, vrlo često je pre njega na toj poziciji bilo lice koje je razrešeno pa je nakon toga proglašeno viškom – dakle pozicija direktora je potrebna ali je lice koje je prethodno obavljalo te poslove višak jer nije bilo druge adekvatne pozicije u kompaniji na kojoj je ono moglo raditi nakon razrešenja. U ovoj situaciji će u proceduri pred Centralnim registrom socijalnog osiguranja biti potvrđeno da je bilo viška u prethodnom periodu, pa ovo može biti problematično za dobijanje radne dozvole za novog direktora. Kako postupiti u toj situaciji?

U ovoj situaciji potrebno je da Poslodavac dostavi Rešenje o otkazu ugovora o radu prethodnog direktora NSZ-u, kao i obrazloženje o tome iz kojih razloga je ovde sproveden postupak viška, tako da u proceduri dobijanja radne dozvole ovde bude jasno da je u pitanju specifičan slučaj viška koji ne bi trebalo da utiče u tom smislu na mogućnost dobijanja radne dozvole.

7. U praksi je vrlo sporno šta se smatra odgovarajućom ispravom odnosno potvrdom da strani državljanin ispunjava uslove iz zahteva poslodavca. Nekoliko primera iz prakse:

- Kako dokazati da zaposleni ima neke „soft skills“ koje su poslodavcu vrlo bitne (npr. da je timski igrač, da ima odlične organizacione sposobnosti, da ima dobre odnose sa klijentima itd.)? Da li je ovde dovoljna samo potvrda poslodavca da stranac ima te sposobnosti?
- Šta je potvrda da stranac zna neki jezik ako on nije završio formalni kurs tog jezika (npr. u pitanju je Britanac čiji je očuh Španac i on zna španski iako nikad nije dobio potvrdu o tome, roditelji mu nisu Španci niti je Španski državljanin, ili u pitanju je Nemač koji dugi niz godina

živi u UAE i zna arapski iako nikad nije dobio certifikat o ovom znanju, itd.). Da li je i ovde dovoljna samo potvrda poslodavca da stranac ima te sposobnosti?

- Kako dokazati, iako to nije predulsov u sistematizaciji, da, ukoliko zaposleni govori engleski, grčki, nemački i italijanski jer deo posla podrazumeva komunikaciju sa zaposlenima sa tog govornog područja i njegova sposobnost znanja jezika će doprineti većoj produktivnosti i boljoj realizaciji određenih poslova.

Pored toga nije jasno precizirano šta je odgovarajući dokaz npr. u slučaju da želimo da zaposlimo nekog da radi ko je zaposlen u nekoj od kompanija u okviru šire grupacije. On već poseduje radno iskustvo na određenim poslovima i često zbog specifičnosti posla, načina poslovanja i jedinstvenih procesa, koji ne postoje ni u jednoj drugoj kompaniji i mogu biti poslovna tajna ili čak i predmet nekog patenta, poseduje vrlo originalan sklop veština i znanja koje je stekao obavljajući te poslove

**Za sve napred navedene situacije, ukoliko ne postoji neki pisani dokaz (certifikat, kurs itd.) može se priložiti potvrda prethodnog poslodavca koja ovo potvrđuje ili potvrda budućeg poslodavca (koji traži radnu dozvolu za stranca) da strani državljanin ima tražene „soft skills“. Ova potvrda poslodavca trebalo bi da bude na memorandumu sa potpisom i pečatom .**

8. Da li je moguće da se procedura pojednostavi? Na primer, Centralni registar socijalnog osiguranja je počeo da zahteva da se poslodavci najpre registruju tako da elektronskim putem podnose ubuduće prijave zaposlenih, pre nego što pristanu da izdaju potvrdu da u prethodnom periodu nije bilo viška kod poslodavca (koja potvrda je potrebna za pribavljanje radne dozvole). Sve ovo dodatno produžava i komplikuje administrativnu proceduru.

**Budući da je Centralni registar sada u nadležnosti Ministarstva finansija, potrebno je poslati konkretan opis situacije Ministarstvu rada, pa će se oni obratiti Centralnom registru u pokušaju da razjasne ovaj pristup. Informacija od članica AmCham-a u ovom pogledu će uslediti u narednom periodu.**

9. U slučaju radne dozvole za kretanje u okviru privrednog društva propisano je da stranac mora da u inostranstvu bude zaposlen najmanje 1 godinu na poslovima rukovodioca, menadžera ili specijaliste za pojedine oblasti, i da u Srbiji radi na istim tim poslovima.

U praksi se često dešava da stranci u inostranstvu obavljaju npr. poslove rukovodioca za Aziju, pa pošto su se pokazali dobrima budu poslani u Srbiju da ovde obavljaju poslove menadžera za Balkan i da razvijaju društvo u Srbiji. U ovim situacijama se opis poslova normalno razlikuje s obzirom da specifičnosti jurisdikcija, ali je suštinski u pitanju ključno osoblje koje je ste rukovodilac tj. menadžer koji upravlja određenim područjem. Koliko isti treba da bude opis posla koji ova lica obavljaju u inostranstvu sa opisom koji obavljaju u Srbiji?

**Imajući u vidu razlike u jurisdikcijama, opis posla ne mora nužno biti isti (kao što je npr. slučaj kod multinacionalnih kompanija gde osoblje migrira, pa se opis posla u većoj ili manjoj meri razlikuje). Naravno, potrebno je da suštinski opis posla bude ipak donekle sličan.**

10. Da li u toku važenja radne dozvole strani državljanin može biti upućen na rad u povezano privredno društvo u Srbiji ili ne?

**Strani državljanin ne može biti upućen na rad u povezano privredno društvo sa istom radnom dozvolom, već mora da ima posebnu radnu dozvolu za svako društvo u kome obavlja rad. U okviru**

važenja radne dozvole može se preći iz jednog u drugo preduzeće, pod uslovom da se opet radi labour market test i cela procedura za dobijanje radne dozvole za novo društvo.

11. NZS traži od poslodavca kopiju sistematizacije radnih mesta - u njihovom zahtevu nije precizirano da se to odnosi samo na radno mesto koje je predmet zahteva. Potrebno precizirati da se odnosi samo na to radno mesto, da se ne bi svaki put podnosio kompletan akt.

Ukoliko je sistematizacija radnih mesta obimna, dovoljno je podneti izvod iz akta o sistematizaciji poslova u kome je vidljiv podatak o radnom mestu koje je predmet zahteva. Ukoliko sistematizacija nije obimna, potrebno je dostaviti kopiju cele sistematizacije. Ukoliko se podnosi izvod iz akta o sistematizaciji, isti treba da bude overen pečatom i potpisom poslodavca.

12. Uverenje sa centralnog registra o tome da li smo i pod kojim uslovima otpuštali radnike ne sadrži nazive radnih mesta, već samo listu-ime, prezime, JMBG. Ukoliko smo otpuštali radnike, u praksi traže ugovor o radu prethodne osobe koja je radila na datom radnom mestu. Da li postoji opcija da se u uverenju nalazi naziv pozicije, kako bi se olakšao proces – jer ako smanjujemo broj radnika u fabrici za mašinom, svakako to ne utiče na proces angažovanja generalnog direktora, ali se na ovaj način komplikuje proces dokazivanja.

Budući da je Centralni registar sada u nadležnosti Ministarstva finansija, potrebno je poslati konkretan opis situacije Ministarstvu rada, pa će se oni obratiti Centralnom registru. Informacija od članica AmCham-a u ovom pogledu će uslediti u narednom periodu.

13. Pravilnikom i zakonom nije jasno definisana opcija promene vrste radne dozvole za zaposlene. Potrebno pojasniti.

Ako postoji potreba da se vrsta radnog angažovanja izmeni, potrebno je da se izda nova radna dozvola u skladu sa propisima. Radna dozvola se uvek izdaje poslodavcu za zapošljavanje stranca u tačno određenom privrednom subjektu i na tačno određenom radnom mestu. Ukoliko se iz određenih razloga desi da stranac promeni radno mesto ili poslodavca, potrebno je da podnese zahtev za izdavanje nove radne dozvole. Time se i ponavlja postupak kao da prvi put podnosi zahtev (podrazumeva i podnošenje zahteva za test tržišta rada).

14. Da li je potrebna radna dozvola za nezavisne članove Odbora direktora koji obavljaju svoju dužnost na osnovu ugovora o regulisanju međusobnih prava i obaveza između kompanije i nezavisnog člana Odbora direktora?

Radna dozvola je potrebna za sve oblike radnog angažovanja u Republici Srbiji, pa i za prokuriste, ostale zastupnike, članove odbora direktora itd. koji su u Srbiji duže od 90 dana u 6 meseci. Za njih bi najpribližnija dozvola bila dozvola za samozapošljavanje, s tim da bi u tom slučaju spisak dokumentacije i zahteve trebalo prilagoditi konkretnom slučaju u dogovoru sa NSZ.

15. U slučaju promene naziva pozicije (kada je u pitanju tehnička izmena) da li je potrebno vaditi novu radnu dozvolu? Ukoliko jeste, koja je procedura, odnosno da li potrebno ponovo podnositi dokumentaciju za „labour market test“, s obzirom da su potrebne iste kvalifikacije, znanja i veštine kao i prilikom podnošenja prijave na poziciju sa starim nazivom.

Ukoliko promena naziva pozicije nije takva da predstavlja suštinski novo radno mesto, nije neophodno vaditi novu radnu dozvolu, već je moguće da NSZ izda korigovano rešenje o radnoj dozvoli, nakon prethodno dostavljenog obrazloženja poslodavca. U tom smislu, sve izmene u sistematizaciji koje utiču na radno mesto za koje je izdata radna dozvola moraju biti praćene izmenom

rešenja NSZ-a. S druge strane, ako je u pitanju zaista novo radno mesto a ne samo tehnička izmena naziva postojećeg radnog mesta, u tom slučaju mora se izdati nova radna dozvola.

16. Da li se planira uvođenje kvota u narednom periodu, uzevši u obzir da zakon ostavlja tu mogućnost? Nema planova za uvođenje kvotnog sistema u skorije vreme. Kvote su opcija u slučaju velikih fluktuacija na tržištu, i primenjuju se u svim zemljama u regionu. Ukoliko dođe do velikih fluktuacija, Vlada će blagovremeno reagovati ali za sada tako nešto nije u planu.

17. Da li bi kod poslodavca trebalo da stoji original ili kopija lične radne dozvole?

Kod poslodavca bi bilo dovoljno da se drži kopija lične radne dozvole, a original kod stranog državljanina, s obzirom da je u pitanju posebna, lična radna dozvola.

Sa dozvolom za zapošljavanje je drugačije i njen original bi morao da stoji kod poslodavca (koji je podnosilac zahteva za ovu dozvolu), a kopija kod stranog državljanina.

#### **Zaključci:**

- Svaka promena osnova rada, radnog mesta ili poslodavca zahteva novu radnu dozvolu.
- Svaki oblik radnog angažovanja dužeg od 90 dana (imajući u vidu odredbe člana 3. stav 3. Zakona) zahteva radnu dozvolu. To se odnosi na sva radno angažovana lica, od zaposlenih, preko prokurista i direktora, lica koja rade van radnog odnosa itd.
- Bez sprovedenog „labour market“ testa nije moguće dobijanje radne dozvole za zapošljavanje, bez obzira na to koje je radno mesto u pitanju.
- Ukoliko je radna dozvola izdata po novom Zakonu, za produženje nije potreban „labour market test“, ali ukoliko je radna dozvola izdata po starom Zakonu, potrebno je da se uradi „labour market test“ prilikom prvog produženja po novom Zakonu.
- Labour market test ne obavezuje poslodavca na angažovanje lica koja su pronađena od strane NSZ-a niti na obavljanje intervjua sa njima. Poslodavac ima obavezu da uzme u razmatranje rezultate „labour market test“, ali i da uz obrazloženje obavesti NSZ da eventualno predloženi kandidati nisu odgovarajući.
- Period zastarevanja „labour market testa“ nije propisan. Smatra se da bi prihvatljiv period važenja labour market testa bio na primer 60 dana od podnošenja zahteva za sprovođenje ovog testa.
- Prema podacima Ministarstva rada, od stupanja na snagu novog Zakona od decembra 2014. do aprila 2015. godine, izdato je preko 1400 radnih dozvola, od čega čak oko 1150 na teritoriji Beograda.