



Hellenic Business Association of Serbia

Helensko Privredno Udruženje Srbije

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗ ΣΕΡΒΙΑ

(Ιούλιος 2014)

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Νομοθετικό πλαίσιο

Ο περί εργασίας Νόμος, όπως και το σύνολο της εργατικής νομοθεσίας στη Σερβία, είναι συμβατοί με τα πρότυπα που καθορίστηκαν με διεθνείς συμβάσεις και περιέχουν σε μεγάλο βαθμό τις διατάξεις των νομικών κατεστημένων της ΕΕ στον εν λόγω τομέα. Πέραν του περί εργασίας Νόμου, ο εν λόγω τομέας διέπεται και από άλλους νόμους όπως ο νόμος περί ασφάλειας στην εργασία κι ο νόμος περί αντιπυρικής προστασίας, από τις διατάξεις ειδικών (κλαδικών) συλλογικών συμβάσεων, και επίσης από εσωτερικές πράξεις, κανονισμούς των εργοδοτών και ατομικές συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται μεταξύ των εργοδοτών και εργαζομένων.

Σύναψη εργασιακής σχέσης

Η εργασιακή σχέση δύναται να συναφθεί με Σέρβο πολίτη άνω των 15 ετών, ο οποίος πληροί τις απαιτήσεις της εργασίας σε συγκεκριμένα καθήκοντα και ο οποίος χαιρεί καλής γενικής υγείας.

Οι αλλοδαποί μπορούν να συνάψουν εργασιακή σχέση στη Σερβία υπό τους ίδιους όρους που προβλέπει ο νόμος, οι εσωτερικές πράξεις και ειδικές συλλογικές συμβάσεις (εφόσον εφαρμόζονται) για Σέρβους πολίτες, μόνον εφόσον διαθέτουν έγκυρη έγκριση για μόνιμη ή προσωρινή παραμονή και άδεια εργασίας που χορηγείται από τον Εθνικό Οργανισμό Απασχόλησης, με κάποιες μικρές εξαιρέσεις (δημόσια διοίκηση, άμυνα κτλ.) που αφορούν στις θέσεις εργασίας που προορίζονται για τους Σέρβους πολίτες. Επίσης, ένας αλλοδαπός που έχει προσωρινή άδεια παραμονής, δύναται να συνάψει την εργασιακή σχέση και χωρίς την άδεια εργασίας υπό την προϋπόθεση ότι είναι ειδικός για ορισμένο τομέα, πράγμα που ορίζεται με σύμβαση επιχειρηματικής συνεργασίας, μακροχρόνιας συνεργασίας στην παραγωγή, μεταβίβασης τεχνολογίας και/ή ξένων επενδύσεων. Οι άδειες εργασίας ισχύουν από 3 έως 12 μήνες και η ισχύς τους μπορεί να παραταθεί.

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Είδη συμβάσεων εργασίας

Οι συμβάσεις εργασίας μπορούν να συναφθούν για ορισμένο και αόριστο χρόνο, όπου η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου συνάπτεται για ειδικούς σκοπούς, όπως η εποχιακή εργασία ή ειδικά έργα (projects), και η διάρκεια της σύμβασης δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά 12 μήνες σε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Ο περί εργασίας νόμος επιτρέπει επίσης τη σύναψη της σύμβασης προσωρινής και περιστασιακής εργασίας, ορίζοντας τέτοιου είδους εργασία ως εργασία που δεν διαρκεί άνω των 120 ημερών κατά τη διάρκεια ενός ημερολογιακού έτους, ενώ ο εργαζόμενος με τέτοιου είδους συμβατική σχέση δικαιούται την ασφάλεια σύνταξης, αναπηρίας και υγείας. Επιπλέον, νομικά πρόσωπα μπορούν να συνάψουν συμβάσεις μερικής απασχόλησης, όπως και συμβάσεις έργου σε περίπτωση που απαιτούνται υπηρεσίες που είναι εκτός της δραστηριότητας του εργοδότη, ειδικά όταν πρόκειται για σωματική ή διανοητική εργασία, και τέτοιου είδους συμβάσεις συνάπτονται για εκτέλεση εργασιών σε βραχυπρόθεσμη βάση.

Η Σύμβαση μερικής απασχόλησης μπορεί να συναφθεί για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και ο εργαζόμενος δικαιούται την ασφάλεια σύνταξης, αναπηρίας και υγείας, σε ποσοστό ανάλογο με τον χρόνο που περνάει στην εργασία, όπως και όλα τα άλλα δικαιώματα που απολαμβάνει ένας εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης.



Hellenic Business Association of Serbia

Helensko Privredno Udruženje Srbije

Ωράριο εργασίας

Οι τακτικές ώρες εργασίας στη Σερβία είναι 40 ώρες την εβδομάδα ενώ οι υπερωρίες επιτρέπονται μόνο σε περίπτωση ανωτέρας βίας, ξαφνικής αύξησης του όγκου εργασίας και σε άλλες περιπτώσεις όταν απαιτείται να ολοκληρωθεί μια εργασία εντός προθεσμίας που δεν έχει προγραμματιστεί. Ωστόσο, οι υπερωρίες δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις οκτώ ώρες την εβδομάδα, ούτε τέσσερις ώρες την ημέρα ανά εργαζόμενο.

Επίσης, σε ειδικά δύσκολες, επίπονες και βλαβερές για την υγεία εργασίες, οι ώρες εργασίας μειώνονται κατ'αναλογία με την βλαβερή επίδραση των όρων της εργασίας στην υγεία και την ικανότητα για εργασία του εργαζομένου κατ'ανώτατο όριο 10 ώρες την εβδομάδα

Διαλείμματα, ετήσια άδεια και απουσία από την εργασία

Το διάλειμμα κατά τη διάρκεια της ημερήσιας εργασίας μπορεί να διαρκέσει από 15 έως 30 λεπτά ανάλογα με το αν πρόκειται για μερική ή πλήρη απασχόληση. Οι κανονισμοί που διέπουν τις άδειες δίνουν στον εργαζόμενο το δικαίωμα στην ανάπαυση ανάμεσα σε δύο αλληπάλληλες εργάσιμες μέρες διαρκείας κατ'ελάχιστον 12 συνεχών ωρών, όπως και την εβδομαδιαία ανάπαυση που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 24 ώρες.

Η ετήσια άδεια μπορεί να χρησιμοποιηθεί μόνο μετά την παρέλευση του διαστήματος των 6 μηνών από τη σύναψη της εργασιακής σχέσης και ανέρχεται σε κατ'ελάχιστον 20 μέρες.

Η άδεια μητρότητας μπορεί να διαρκεί 3 μήνες από την ημέρα του τοκετού. Μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, η μητέρα ή ο πατέρας μπορούν να χρησιμοποιούν την άδεια με αποδοχές για τη φροντίδα του παιδιού συνολικής διάρκειας 365 ημερών, συμπεριλαμβανομένου και του χρόνου της διαρκείας της άδειας μητρότητας.

Διακοπή εργασιακής σχέσης

Η εργασιακή σχέση μπορεί να τερματιστεί οικειοθελώς από τον εργαζόμενο ή τον εργοδότη, ύστερα από τη λήξη της προθεσμίας για την οποία συνάφθηκε ή κατόπιν εκπλήρωσης των όρων της συνταξιοδότησης του εργαζόμενου.

Καταγγελία της ατομικής σύμβασης εργασίας μπορεί να πραγματοποιηθεί βάσει της ικανότητας του εργαζομένου για εργασία, των προσόντων του, της συμπεριφοράς του, αλλά και με βάση τις ανάγκες του εργοδότη υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Εάν ο εργαζόμενος δεν έχει απόδοση στην εργασία, ή δεν έχει τις απαιτούμενες γνώσεις και ικανότητες για την εκτέλεση των εργασιών στην θέση εργασίας που κατέχει
- Εάν ο εργαζόμενος με δική του υπαιτιότητα προσβάλει την εργασιακή του υποχρέωση που ορίζει η γενική πράξη ή η σύμβαση εργασίας
- Εάν ο εργαζόμενος δεν τηρεί την εργασιακή πειθαρχία που ορίζεται από την πράξη του εργοδότη
- Εάν ο εργαζόμενος διαπράξει αξιόποινη πράξη στην εργασία ή σχετικά με την εργασία
- Εάν ο εργαζόμενος δεν επιστρέψει στην εργασία στον εργοδότη εντός προθεσμίας 15 ημερών από την ημέρα που έληξε η προθεσμία της άδειας άνευ αποδοχών
- Εάν ο εργαζόμενος κάνει κατάχρηση του δικαιώματος απουσίας λόγω προσωρινής ανικανότητας για εργασία
- Εάν ο εργαζόμενος αρνηθεί τη σύναψη παραρτήματος της σύμβασης εργασίας
- Εάν λόγω των τεχνολογικών, οικονομικών ή οργανωτικών αλλαγών πάψει να υφίσταται ανάγκη για την εκτέλεση ορισμένης εργασίας ή αν μειωθεί ο όγκος εργασιών, οπότε ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση απόλυσης.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας σε περισσότερους από έναν εργαζόμενους (περίσσειμα εργαζομένων) από τον εργοδότη είναι δυνατή εάν ο εργοδότης καταγγείλει μέσα σε 30 μέρες συμβάσεις εργασίας των τουλάχιστον 10 εκ των τουλάχιστον 20 εργαζομένων, ή όταν μέσα σε προθεσμία 90 ημερών καταγγείλει συμβάσεις εργασίας σε τουλάχιστον 20 εργαζομένους. Σε



Hellenic Business Association of Serbia

Helensko Privredno Udruženje Srbije

περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας με βάση το περίσσειμα των εργαζομένων ο εργοδότης υποχρεούται να σκεφτεί να να παρουσιάσει στις αρχές και τα συνδικάτα το πρόγραμμα επίλυσης του περισσεύματος των εργαζομένων.

Ο περί εργασίας νόμος υποχρεώνει τον εργαζόμενο όπως σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας στείλει ειδοποίηση στον εργοδότη τουλάχιστον 15 μέρες πριν τεθεί σε ισχύ η καταγγελία.

Τέλος, τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης είναι 60 χρόνια για τις γυναίκες και 65 χρόνια για τους άντρες.

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Ο κατώτατος μισθός καθορίζεται σε μηνιαία βάση από το Κοινωνικό και Οικονομικό Συμβούλιο το οποίο αποτελείται από τους αντιπροσώπους της Κυβέρνησης, των συνδικάτων και της Ένωσης των εργοδοτών. Την παρούσα στιγμή ο κατώτατος μισθός ανέρχεται σε περίπου 1.00 ευρώ την ώρα, ενώ το συνολικό ποσό του κατώτατου μισθού μπορεί να αυξηθεί κατά τα ποσά των επιδομάτων για τη μεταφορά, τα γεύματα και την ετήσια άδεια. Οι εργαζόμενοι δικαιούνται 100% μισθό κατά τη διάρκεια της απουσίας τους λόγω ανικανότητας για εργασία για λόγους επαγγελματικής ασθένειας ή τραυματισμού στην εργασία, όπως και 100% μισθό κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας, των αργιών και της απουσίας με αποδοχές. Τέλος, ο μισθός των εργαζομένων προσαυξάνεται για υπερωρίες και νυχτερινή εργασία, όπως και για την εργασία τις αργίες και για την εργασία με βάρδιες.

ΦΟΡΟΙ ΚΑΙ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

Η φορολογητέα βάση για τους φόρους και τις εισφορές (ασφάλεια σύνταξης, υγείας και ανεργίας) επί του μισθού αποτελεί ο ακαθάριστος μισθός μείον το ποσό των 11. 242,00 δηναρίων (περίπου 100 ευρώ) το οποίο αποτελεί το ύψος του αφορολόγητου ποσού. Τόσο ο εργοδότης όσο και οι εργαζόμενοι υπόκεινται στην πληρωμή φόρων και εισφορών που υπολογίζονται επί του μισθού.

Οι φόροι και οι εισφορές επί του εισοδήματος που επιβαρύνουν τον εργοδότη υπολογίζονται με τους κάτωθι συντελεστές:

- φόρος εισοδήματος 10%;
- εισφορές για την υποχρεωτική ασφάλεια σύνταξης 12%;
- εισφορές για την υποχρεωτική ασφάλεια υγείας 5,15%;
- εισφορές για την ασφάλεια ανεργίας 0,75%.

Οι φόροι και οι εισφορές επί του εισοδήματος που επιβαρύνουν τον εργαζόμενο υπολογίζονται με τους ίδιους συντελεστές όπως και για τον εργοδότη πλην των εισφορών για την υποχρεωτική ασφάλεια σύνταξης που υπολογίζεται στο ύψος των 14%. Ο εργοδότης αφαιρεί τους φόρους και τις εισφορές επί του εισοδήματος που επιβαρύνουν τον εργαζόμενο από τον ακαθάριστο μισθό του.

Τέλος, το σύνολο των φόρων και των εισφορών που υπολογίζονται επί του μισθού ανέρχεται σε 47.8 % του φορολογητέου εισοδήματος των εργαζομένων.

Συντάκτης: Ivan Ugrinovic (LL.M.), Δικηγόρος