ZAKON O AGENCIJSKOM ZAPOŠLJAVANJU

(„Službeni glasnik RS“, broj 86/19)

OVA VERZIJA ZAKONA U PRIMENI JE OD 1. 3. 2020. GODINE*

***Napomena**: Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a primenjuje se od 1. marta 2020. godine, osim odredbe člana 40. i odredaba koje su u vezi sa tim članom, koje se primenjuju od dana stupanja na snagu ovog zakona i ostalih odredaba čl. 3–8. ovog zakona, koje se primenjuju od 1. januara 2020. godine. Ovaj zakon je stupio na snagu 14. 12. 2019. godine.

Predmet

Član 1.

Ovim zakonom uređuju se prava i obaveze zaposlenih koji zaključuju ugovor o radu sa agencijom za privremeno zapošljavanje radi ustupanja na privremeni rad poslodavcu korisniku, pod uslovima utvrđenim ovim zakonom, jednak tretman ustupljenih zaposlenih u pogledu ostvarivanja određenih prava iz radnog odnosa i po osnovu rada, uslovi za rad agencija za privremeno zapošljavanje, način i uslovi ustupanja zaposlenih, odnos između agencije i poslodavca korisnika i obaveze agencije i poslodavca korisnika prema ustupljenim zaposlenima.

Ovaj zakon primenjuje se na sve ustupljene zaposlene bez obzira na vrstu radnog odnosa i radno vreme.

Za sve što nije uređeno ovim zakonom primenjuje se zakon kojim se uređuje rad.

Definicije

Član 2.

Agencija za privremeno zapošljavanje (u daljem tekstu: Agencija) je privredno društvo ili preduzetnik registrovan kod nadležnog organa na teritoriji Republike Srbije, koji zasniva radni odnos sa zaposlenim radi njegovog privremenog ustupanja poslodavcu korisniku na teritoriji Republike Srbije radi obavljanja poslova pod njegovim nadzorom i rukovođenjem.

Ustupljeni zaposleni je fizičko lice koje je u radnom odnosu u Agenciji u skladu sa ovim zakonom i zakonom kojim se uređuje rad, a koje se ustupa poslodavcu korisniku radi privremenog obavljanja poslova pod njegovim nadzorom i rukovođenjem, u skladu sa ovim zakonom.

Poslodavac korisnik je pravno lice, preduzetnik, odnosno predstavništvo ili ogranak stranog

pravnog lica koje je registrovano u skladu sa zakonom na teritoriji Republike Srbije, državni organ, organ autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, ako ovim zakonom nije drukčije određeno, kod koga, pod njegovim nadzorom i rukovođenjem, ustupljeni zaposleni privremeno obavlja poslove, u skladu sa ovim zakonom.

Uporedni zaposleni je zaposleni koji je u radnom odnosu kod poslodavca korisnika koji obavlja ili bi obavljao iste poslove s obzirom na zahtevani stepen i vrstu stručne spreme, odnosno nivo kvalifikacija i posebna znanja i sposobnosti, odnosno kompetencije, složenost, odgovornost, radno iskustvo i druge posebne uslove za rad.

Ako kod poslodavca korisnika nema uporednog zaposlenog na istim poslovima, ustupljenom zaposlenom ne može se odrediti niža osnovna zarada od osnovne zarade zaposlenog kod poslodavca korisnika u istom stepenu stručne spreme odnosno nivou kvalifikacije.

Ustupanje je period u kome zaposleni privremeno obavlja poslove kod poslodavca korisnika pod njegovim nadzorom i rukovođenjem.

Osnovni uslovi zapošljavanja i rada su:

1) uslovi utvrđeni zakonom kojim se uređuje rad, kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu koji se primenjuju kod poslodavca korisnika, odnosno ugovorom o radu uporednog zaposlenog, a koji se odnose na trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, noćni rad, odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor, godišnji odmor i druga odsustva, državne i druge praznike, zaradu za obavljeni rad i vreme provedeno na radu (u daljem tekstu: zarada), naknade zarade i naknade troškova za dolazak i odlazak sa rada, za ishranu u toku rada, za regres za korišćenje godišnjeg odmora, za vreme provedeno na službenom putu u zemlji i inostranstvu, za smeštaj i ishranu za rad i boravak na terenu, za pogrebne usluge (u daljem tekstu: naknada troškova), u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad;
2) uslovi utvrđeni u skladu sa zakonom kojim se uređuje bezbednost i zdravlje na radu.

USLOVI ZA RAD AGENCIJE

Član 3.

Ministarstvo nadležno za poslove rada (u daljem tekstu: Ministarstvo), na zahtev privrednog društva ili preduzetnika registrovanog u registru privrednih subjekata u skladu sa zakonom, izdaje dozvolu za rad Agencije (u daljem tekstu: Dozvola), pod sledećim uslovima:

1) da zakonski zastupnik privrednog društva ili preduzetnik, odnosno zaposleni koji je ovlašćen da zaključuje ugovore iz čl. 9. i 11. ovog zakona ima stečeno visoko obrazovanje na osnovnim akademskim studijama u obimu od najmanje 240 ESPB bodova, master akademskim studijama, specijalističkim akademskim studijama, specijalističkim strukovnim studijama, odnosno na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine ili specijalističkim studijama na fakultetu, i koji ima položen stručni ispit za rad agencija za privremeno zapošljavanje;
2) da privredno društvo ili preduzetnik ispunjava prostorne i tehničke uslove za rad.

Privredno društvo i preduzetnik dužni su da, u roku od osam dana od dana prijema Dozvole, podnesu prijavu za upis delatnosti (78.20 Delatnost agencija za privremeno zapošljavanje) ili ostalog ustupanja ljudskih resursa (78.30 Ostalo ustupanje ljudskih resursa) i poslovnog imena u kom će kao predmet poslovanja biti navedeno „Agencija za privremeno

zapošljavanje", u skladu sa zakonom kojim se uređuje registracija privrednih subjekata.

Privredno društvo i preduzetnik ne može da obavlja delatnost iz stava 2. ovog člana pre upisa te delatnosti u skladu sa zakonom, niti može da ima upisanu delatnost iz stava 2. ovog člana bez prethodno izdate Dozvole.

Član 4.

Fizičko lice, koje je pravnosnažnom presudom osuđeno za krivično delo iz grupe krivičnih dela iz oblasti rada, za krivična dela primanja i davanja mita, za krivična dela pronevere, za koje je izrečena bezuslovna kazna zatvora u trajanju od najmanje šest meseci ne može osnovati Agenciju, biti član i zakonski zastupnik Agencije.

Agencija kojoj je oduzeta Dozvola, ne može obavljati delatnost iz člana 3. stav 2. ovog zakona u roku od tri godine od dana oduzimanja Dozvole.

Agenciji kojoj je aktom nadležnog inspekcijskog organa u postupku nadzora utvrđeno da bez Dozvole iz člana 3. stav 1. ovog zakona obavlja poslove ustupanja ne može se izdati Dozvola u roku od tri godine od dana donošenja akta nadležnog inspekcijskog organa.

Član 5.

Nadzor u postupku utvrđivanja ispunjenosti uslova za rad Agencija, a u vezi sa primenom čl. 3–8. ovog zakona, vrši inspekcija rada.

Za polaganje i ponovno polaganje stručnog ispita za rad Agencija, kao i za izdavanje uverenja o položenom stručnom ispitu plaća se republička administrativna taksa u skladu sa zakonom kojim se propisuju republičke administrativne takse.

Stručni ispit za rad Agencija polaže se pred odgovarajućom komisijom koju obrazuje ministar nadležan za poslove rada (u daljem tekstu: Ministar).

Članovi Komisije imaju pravo na naknadu za rad.

Ministar propisuje prostorne i tehničke uslove za rad Agencije, uslove stručne osposobljenosti lica iz člana 3. stav 1. tačka 1) ovog zakona, program, sadržinu, način polaganja stručnog ispita za rad agencija za privremeno zapošljavanje i visinu naknade za rad članova Komisije.

Član 6.

Dozvola se izdaje na period od pet godina.

Dozvola se može produžiti na način i pod uslovima pod kojima se izdaje, s tim da se zahtev za produženje Dozvole mora podneti najkasnije 30 dana pre isteka roka važenja Dozvole.

Za izdavanje i produženje Dozvole, kao i za promenu sedišta Agencije, plaća se republička administrativna taksa u skladu sa zakonom kojim se propisuju republičke administrativne takse.

Ministarstvo vodi evidenciju koja sadrži:

1) podatke o Agencijama (naziv, sedište, matični broj i PIB);
2) broj i datum donošenja Rešenja o izdavanju, produženju, oduzimanju i prestanku važenja Dozvole, kao i datum početka važenja i prestanka važenja Dozvole;
3) druge podatke od značaja za vođenje evidencije o Agencijama.

Agencija kojoj je izdata Dozvola dužna je da pismeno obavesti Ministarstvo o promenama koje su od uticaja za obavljanje poslova ustupanja zaposlenih u roku od osam dana od dana nastanka promene.

Član 7.

Dozvola se oduzima Agenciji:

1) ako prestane da ispunjava uslove iz člana 3. ovog zakona;
2) ako nastupi slučaj iz člana 4. stav 1. ovog zakona;
3) ako je u roku od 1 godinu dana utvrđena prekršajna odgovornost Agencije, po više osnova ili u iznosu koji prelazi dupli iznos maksimalno propisane kazne, a inspekcija rada oceni da Agencija time očigledno narušava prava ustupljenih zaposlenih, odnosno kontinuirano krši odredbe ovog zakona.

Ministarstvo donosi rešenje o oduzimanju Dozvole, po predlogu nadležnog organa, odnosno organizacije ili po službenoj dužnosti, ako su ispunjeni uslovi iz stava 1. ovog člana ili drugi uslovi u skladu sa zakonom.

Agencija kojoj je Dozvola oduzeta ne može obavljati poslove ustupanja zaposlenih, odnosno ne može da zaključi nove ugovore o radu radi ustupanja zaposlenih poslodavcu korisniku.

Agenciji kojoj je Dozvola oduzeta iz razloga predviđenih u stavu 1. tač. 2) i 3) ovog člana, ista se može ponovo izdati protekom roka od tri godine od dana oduzimanja.

Ugovori o radu koji su zaključeni pre oduzimanja Dozvole Agenciji ostaju na snazi do isteka roka ustupanja, a najduže dva meseca od dana oduzimanja Dozvole.

Član 8.

Dozvola prestaje da važi:

1) istekom roka važenja Dozvole iz člana 6. stav 1. ovog zakona;
2) na osnovu zahteva Agencije za prestanak važenja Dozvole;
3) brisanjem privrednog društva, odnosno preduzetnika koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih iz registra nadležnog organa.

Zahtev za prestanak važenja Dozvole, Agencija može da podnese ako pruži dokaz da je ustupljenim zaposlenima isplatila zarade, naknade zarade i naknade troškova iz člana 2. stav 7. ovog zakona.

Na postupak izdavanja, oduzimanja i prestanka važenja Dozvole i vođenja evidencija primenjuju se odredbe zakona kojim se uređuje upravni postupak.

Bliže uslove i način izdavanja, oduzimanja i prestanka važenja Dozvole propisuje Ministar.

USLOVI ZA USTUPANJE ZAPOSLENIH

Zasnivanje radnog odnosa

Član 9.

Agencija sa ustupljenim zaposlenim zaključuje ugovor o radu na neodređeno ili ugovor o radu na određeno vreme koje je jednako vremenu ustupanja poslodavcu korisniku, u skladu sa ovim zakonom i zakonom kojim se uređuje rad.

Ugovor iz stava 1. ovog člana u ime i za račun Agencije zaključuje lice koje ispunjava uslove iz člana 3. stav 1. tačka 1) ovog zakona.

Ugovor o radu na neodređeno vreme iz stava 1. ovog člana, pored elemenata utvrđenih zakonom kojim se uređuje rad, sadrži i:

1. vrstu poslova za koje će se zaposleni ustupati;
2. da zaposleni prihvata da obavlja poslove na osnovu uputa za rad kod poslodavca korisnika (u daljem tekstu: uput).

Ugovor o radu na određeno vreme koje je jednako vremenu ustupanja poslodavcu korisniku, odnosno uput koji je sastavni deo ugovora o radu na neodređeno vreme i koji zamenjuje aneks tog ugovora, dostavljaju se zaposlenom pre njegovog ustupanja poslodavcu korisniku i sadrže, pored elemenata utvrđenih zakonom kojim se uređuje rad, i sledeće uslove rada:

1. poslovno ime, odnosno naziv i sedište poslodavca korisnika kod koga se zaposleni ustupa i podatke o osobi koja je ovlašćena za zastupanje poslodavca korisnika prema ustupljenim zaposlenima;
2. mesto rada kod poslodavca korisnika;
3. naziv i opis poslova koje ustupljeni zaposleni treba da obavlja kod poslodavca korisnika;
4. trajanje ustupanja i osnov za ustupanje poslodavcu korisniku za ustupljene zaposlene na određeno vreme (član 16. ovog zakona);
5. dan početka rada kod poslodavca korisnika;
6. novčani iznos osnovne zarade, elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, uvećane zarade i naknade zarade;
7. trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena kod poslodavca korisnika;
8. trajanje godišnjeg odmora na koji zaposleni ima pravo, a ako se to ne može navesti u momentu ustupanja, način odobravanja i utvrđivanja plaćenog godišnjeg odmora.

Član 10.

Ugovor iz člana 9. ovog zakona, u slučaju ustupanja zaposlenih poslodavcu korisniku koji obavlja delatnost na teritoriji država članica Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora, pored navedenih elemenata iz tog člana, sadrži i:

1. trajanje rada u inostranstvu;
2. valutu u kojoj će se isplaćivati zarada;
3. prema potrebi, druga novčana i nenovčana davanja u vezi sa boravkom u inostranstvu;
4. prema potrebi, uslove koji uređuju povratak upućenog zaposlenog u Republiku Srbiju.

Odredba iz stava 1. ovog člana ne primenjuje se ako trajanje rada u inostranstvu ne prelazi mesec dana.

Ugovor o ustupanju zaposlenih između Agencije i poslodavca korisnika

Član 11.

Ugovor o ustupanju zaposlenih između Agencije i poslodavca korisnika (u daljem tekstu: ugovor o ustupanju zaposlenih) zaključuje se u pisanom obliku i obavezno sadrži:

1) obavezu poslodavca korisnika da Agenciji pre početka ustupanja zaposlenih dostavi tačne informacije o:

(1) broju ustupljenih zaposlenih koji su potrebni poslodavcu korisniku,

(2) vremenskom periodu na koji se ustupaju zaposleni i osnovu za ustupanje zaposlenih na određeno vreme u skladu sa ovim zakonom (član 16. ovog zakona),

(3) mestu rada ustupljenih zaposlenih,

(4) poslovima koje će ustupljeni zaposleni obavljati,

(5) podacima o uslovima za rad na poslovima za čije se obavljanje ustupaju zaposleni,

(6) osnovnim uslovima rada iz člana 2. stav 7. ovog zakona;

2) način i rok u kome je poslodavac korisnik dužan da Agenciji dostavi podatke potrebne za obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova iz člana 2. stav 7. ovog zakona;

3) podatke o licu koje je ovlašćeno za zastupanje poslodavca korisnika prema Agenciji kao i o licu ovlašćenom za zastupanje Agencije prema poslodavcu korisniku, koji mogu biti zamenjeni dostavljanjem jednostranog obaveštenja;

4) podatke o licu kod poslodavca korisnika koje je ovlašćeno za zastupanje poslodavca korisnika prema ustupljenim zaposlenima;

5) naknadu za usluge koje Agencija pruža poslodavcu korisniku i druga međusobna prava i obaveze Agencije i poslodavca korisnika;

6) druga pitanja od značaja za ostvarivanje prava i obaveza ustupljenih zaposlenih i uređivanje međusobnog odnosa Agencije i poslodavca korisnika, koji mogu biti zamenjeni dostavljanjem jednostranog obaveštenja.

Ugovor iz stava 1. ovog člana u ime i za račun Agencije zaključuje lice koje ispunjava uslove iz člana 3. stav 1. tačka 1) ovog zakona.

Ugovor o ustupanju zaposlenih u slučaju upućivanja u drugu državu

Član 12.

Ugovor o ustupanju zaposlenih koji Agencija zaključuje sa poslodavcem korisnikom koji

obavlja delatnost na teritoriji država članica Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora, pored obaveznih elemenata iz člana 11. ovog zakona, sadrži i:

1. podatke o propisima države članice Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora u koju je ustupljeni zaposleni upućen, a koji se primenjuju na radni odnos ustupljenog zaposlenog;
2. podatke o propisima Republike Srbije koji se primenjuju na radni odnos ustupljenog zaposlenog koji je upućen u drugu državu članicu Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora;
3. pravo ustupljenog zaposlenog na troškove povratka u zemlju.

Zabrana zaključivanja ugovora o ustupanju zaposlenih

Član 13.

Ugovor o ustupanju zaposlenih ne može da se zaključi:

1. za zamenu zaposlenog kod poslodavca korisnika kod kog je organizovan štrajk, osim ako zaposleni koji je kod poslodavca korisnika određen da radi za vreme štrajka radi obezbeđivanja minimuma procesa rada odbije da radi;
2. za obavljanje poslova na kojima je poslodavac korisnik utvrdio višak zaposlenih u skladu sa opštim propisima o radu u roku utvrđenom u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad;
3. radi ustupanja zaposlenog drugoj Agenciji;
4. na poslovima na kojima je kod poslodavca korisnika uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa propisima o radu i propisima o bezbednosti i zdravlju na radu ili beneficirani radni staž u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju;
5. na radnim mestima državnih službenika Republike Srbije i službenika u jedinicama lokalne samouprave i autonomne pokrajine;
6. u slučajevima kada je zakonom za poslodavca korisnika propisana obaveza sprovođenja javnog konkursa za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme.

Zakonom ili kolektivnim ugovorom može da se zabrani, odnosno ograniči korišćenje rada preko Agencija iz opravdanih razloga koji se zasnivaju na opštem interesu, a posebno u cilju zaštite upućenih zaposlenih, bezbednosti i zdravlja na radu, sprečavanja poremećaja na tržištu rada i sprečavanja zloupotreba.

Poslodavac korisnik dužan je da pri zaključenju ugovora o ustupanju zaposlenih, Agenciju obavesti o okolnostima iz st. 1. i 2. ovog člana.

Ograničenje zaključivanja ugovora o ustupanju zaposlenih

Član 14.

Ukupan broj ustupljenih zaposlenih u radnom odnosu na određeno vreme kod poslodavca korisnika ne može da bude veći od 10% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca korisnika na dan zaključenja ugovora o ustupanju zaposlenih, odnosno na dan izmene tog ugovora kojima se menja broj ustupljenih zaposlenih.

Poslodavac korisnik koji ima manje od 50 zaposlenih na dan zaključenja ugovora o ustupanju zaposlenih, može da angažuje:

jednog ustupljenog zaposlenog ako ima od dva do devet zaposlenih;
dva ustupljena zaposlena ako ima od 10 do 19 zaposlenih;
tri ustupljena zaposlena ako ima od 20 do 29 zaposlenih;
četiri ustupljena zaposlena ako ima od 30 do 39 zaposlenih;
pet ustupljenih zaposlenih ako ima od 40 do 49 zaposlenih.

U ograničenje iz st. 1. i 2. ovog člana ne računaju se ustupljeni zaposleni kod poslodavca korisnika koji imaju sa Agencijom zaključen ugovor o radu na neodređeno vreme, bez obzira na koji period su ustupljeni poslodavcu korisniku.

Ustupljeni zaposleni koji je u radnom odnosu u Agenciji na određeno vreme zbog povećanog obima posla kod poslodavca korisnika koji je korisnik javnih sredstava u smislu zakona kojim se uređuje budžetski sistem, računaju se u ograničenje broja zaposlenih na određeno vreme zbog povećanog obima posla i angažovanih po bilo kom osnovu kod korisnika javnih sredstava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem.

Dejstvo odredaba o zabrani zaključivanja ugovora o radu

Član 15.

Ne proizvode pravno dejstvo odredbe ugovora oradu ili ugovora o ustupanju zaposlenih ili drugog akta kojim se zabranjuje ili sprečava zasnivanje radnog odnosa između poslodavca korisnika i ustupljenog zaposlenog po isteku vremena na koji je ustupljen od strane Agencije.

Trajanje ustupanja

Član 16.

Agencija može zaposlenog na određeno vreme da ustupi na rad kod poslodavca korisnika u slučajevima i u trajanju utvrđenom za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Agencija ne može da ustupi zaposlenog na određeno vreme koji je prethodno bio u radnom odnosu na određeno vreme kod istog poslodavca korisnika neposredno ili preko iste ili druge Agencije u ukupnom trajanju dužem od 24 meseca, osim u slučajevima kada je rad na određeno vreme kod poslodavca korisnika dozvoljen u dužem trajanju u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Ustupljeni zaposleni iz stava 1. ovog člana, koji je prethodno kod istog poslodavca korisnika radio neposredno ili preko iste ili druge Agencije suprotno odredbama st. 1. i 2. ovog člana ili koji ostane da radi kod poslodavca korisnika najmanje pet radnih dana nakon isteka vremena za koje je ustupljen, smatra se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme kod poslodavca korisnika.

Za utvrđenje okolnosti iz stava 3. ovog člana zaposleni može pokrenuti radni spor pred nadležnim sudom protiv poslodavca korisnika, u rokovima i na način propisan zakonom.

Odredbe iz st. 1–3. ovog člana ne odnose se na zaposlene koji su u radnom odnosu u Agenciji na neodređeno vreme.

Pretpostavka ustupanja

Član 17.

Lice koje radi za potrebe poslodavca korisnika, odnosno u prostorijama poslodavca korisnika, a ima zaključen ugovor o radu ili drugi ugovor o radnom angažovanju sa drugim poslodavcem, smatra se ustupljenim zaposlenim od strane tog poslodavca, ako se drukčije ne dokaže.

Za rad lica iz stava 1. ovog člana suprotno odredbama ovog zakona odgovornost snose poslodavac i poslodavac korisnik.

USLOVI RADA USTUPLJENOG ZAPOSLENOG

Član 18.

Ustupljeni zaposleni za vreme privremenog obavljanja poslova kod poslodavca korisnika ima pravo na jednake uslove rada kao i uporedni zaposleni kod poslodavca korisnika, u skladu sa ovim zakonom.

Jednaki uslovi rada iz stava 1. ovog člana odnose se na:

1. trajanje i raspored radnog vremena;
2. prekovremeni rad;
3. noćni rad;
4. odmor u toku rada, dnevni, nedeljni odmor i godišnji odmor;
5. odsustvo uz naknadu zarade u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu koji se primenjuje kod poslodavca korisnika;
6. elemente za obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova iz člana 2. stav 7. tačka 1. ovog zakona;
7. bezbednost i zdravlje na radu;
8. zaštitu trudnica, majki dojilja;
9. zaštitu omladine;
10. zabranu diskriminacije po svim osnovima, u skladu sa zakonom.

Jednake uslove rada iz stava 2. ovog člana ustupljenom zaposlenom obezbeđuje neposredno poslodavac korisnik, a obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova iz stava 2. tačka 6) ovog člana obezbeđuje Agencija.

Obaveze Agencije prema ustupljenom zaposlenom

Obaveza dostavljanja uputa

Član 19.

Agencija je dužna da, osim u slučaju kada je zaključen ugovor na određeno vreme koje je jednako vremenu na koje se zaposleni ustupa poslodavcu korisniku i koji sadrži elemente iz člana 9. st. 3. i 4. ovog zakona, ustupljenom zaposlenom pre ustupanja poslodavcu korisniku dostavi uput.

Obaveza isplate zarade, naknade zarade i naknade troškova

Član 20.

Poslodavac korisnik dužan je da vodi evidenciju o radu i odsustvu sa rada ustupljenih zaposlenih i da iz te evidencije dostavi Agenciji podatke za obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova iz člana 2. stav 7. ovog zakona, a najkasnije do 15. u mesecu za prethodni mesec.

Agencija je dužna da ustupljenom zaposlenom za period ustupanja isplati zaradu, naknadu zarade i naknadu troškova iz člana 2. stav 7. ovog zakona, na osnovu podataka kojima ona raspolaže i podataka iz evidencija koje Agenciji dostavlja poslodavac korisnik.

Agencija je dužna da ustupljenom zaposlenom isplati zaradu, naknadu zarade i naknadu troškova iz člana 2. stav 7. ovog zakona u slučaju kada poslodavac korisnik ne dostavi Agenciji podatke iz stava 1. ovog člana, a na osnovu podataka kojima Agencija raspolaže, odnosno prosečnog broja radnih časova za mesec za koji se isplaćuje.

Član 21.

Za vreme rada kod poslodavca korisnika ustupljeni zaposleni dužan je da savesno i odgovorno obavlja poslove za koje je ustupljen, da poštuje organizaciju rada kod poslodavca korisnika i da ispunjava druge obaveze u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Zabrana naplate usluge za ustupanje poslodavcu korisniku

Član 22.

Agencija ne sme ustupljenom zaposlenom da naplaćuje uslugu za privremeno ustupanje kod poslodavca korisnika, kao ni za zaključivanje ugovora o radu sa poslodavcem korisnikom nakon prestanka ustupanja.

Zabrana iz stava 1. ovog člana ne odnosi se na ugovaranje naknade za usluge između Agencije i poslodavca korisnika ugovorom o ustupanju zaposlenih.

Otkaz ugovora o radu – zbog razloga nastalih kod poslodavca korisnika

Član 23.

Agencija može ustupljenom zaposlenom da otkaže ugovor o radu ili izrekne drugu meru ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad i opštim aktima koji se primenjuju kod poslodavca korisnika, odnosno Agencije, kao i iz drugih razloga u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Poslodavac korisnik je dužan da o okolnostima iz stava 1. ovog člana pisanim putem obavesti

Agenciju bez odlaganja i pruži sve potrebne dokaze za utvrđivanje okolnosti koje predstavljaju osnov za otkaz.

U slučaju nezakonitog otkaza ustupljeni zaposleni ima pravo da pred nadležnim sudom pokrene radni spor protiv Agencije za naknadu štete u visini preostalog iznosa zarada od momenta prestanka radnog odnosa pa do isteka trajanja ugovorenog ustupanja, a najviše 18 zarada, kao i pravo na uplatu poreza i doprinosa za taj period.

Član 24.

Ustupljeni zaposleni koji sa Agencijom ima ugovor o radu na neodređeno vreme, ima pravo na naknadu zarade u periodu između dva ustupanja poslodavcu korisniku, a u slučaju prestanka radnog odnosa ima pravo na otpremninu po osnovu viška zaposlenih u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Naknada zarade iz stava 1. ovog člana ne može da bude niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, odnosno srazmernog iznosa minimalne zarade za zaposlenog sa nepunim radnim vremenom.

Obaveze poslodavca korisnika

Član 25.

Poslodavac korisnik dužan je da ustupljenom zaposlenom daje radne zadatke, organizuje, rukovodi i nadzire rad ustupljenog zaposlenog, daje mu za tu svrhu instrukcije, obezbeđuje uslove rada i mere bezbednosti i zdravlja na radu kao i svojim zaposlenima.

Član 26.

Poslodavac korisnik dužan je da:

1. dostavi Agenciji informacije o uslovima za rad na poslovima za koje se vrši ustupanje i drugim uslovima rada uporednih zaposlenih kod poslodavca korisnika iz člana 2. stav 7. ovog zakona pri zaključivanju ugovora o ustupanju, kao i izvod iz opšteg akta i da Agenciju na isti način obavesti o svakoj promeni navedenih uslova u najkraćem roku;
2. informiše na odgovarajući način ustupljene zaposlene o slobodnim poslovima, radi pružanja jednakih mogućnosti kao i zaposlenima kod poslodavca korisnika, da zasnuju radni odnos na neodređeno vreme;
3. obezbedi ustupljenim zaposlenima korišćenje objekata za ishranu i objekata namenjenim za decu zaposlenih kod poslodavca korisnika, kao i korišćenje organizovanog prevoza kod poslodavca korisnika, pod istim uslovima pod kojima ta prava ostvaruju zaposleni kod poslodavca korisnika, osim ako postoje objektivni razlozi za drugačiji tretman;
4. obavesti lice za bezbednost i zdravlje na radu o ustupljenim zaposlenima i o poslovima koje će obavljati;
5. sindikatu kod poslodavca korisnika pruža informacije o radnom angažovanju ustupljenih zaposlenih na način i u rokovima u kojima dostavlja i informacije o svim vidovima zapošljavanja i radnog angažovanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Poslodavac korisnik je solidarno odgovoran za obaveze Agencije na isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova iz člana 2. stav 7. ovog zakona.

Poslodavac korisnik odgovoran je za tačnost i potpunost podataka iz stava 1. tačka 1) ovog člana.

Bezbednost i zdravlje na radu

Član 27.

Poslodavac korisnik dužan je da za ustupljene zaposlene obezbedi mere bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac korisnik dužan je da ustupljenog zaposlenog pre stupanja na rad upozna sa svim rizicima na radnom mestu i o konkretnim merama, odnosno da ga osposobi za bezbedan i zdrav rad, u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu.

Poslodavac korisnik dužan je da ustupljenom zaposlenom obezbedi lekarske preglede u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu.

Ustupljeni zaposleni dužan je da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad kod poslodavca korisnika, a posebno mere za bezbedan i zdrav rad pri kojima se pojavljuju specifični rizici.

Odgovornost poslodavca korisnika i Agencije u vezi sa povredom na radu i profesionalnom bolešću

Član 28.

Poslodavac korisnik dužan je da prijavi povredu na radu i profesionalno oboljenje ustupljenog zaposlenog u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu i da o tome odmah izvesti Agenciju.

Poslodavac korisnik dužan je da Agenciji dostavi popunjeni obrazac izveštaja o povredi na radu odnosno profesionalnom oboljenju, osim podataka o poslodavcu, bez odlaganja, a najkasnije u roku od 24 časa od nastanka povrede, odnosno utvrđenog profesionalnog oboljenja.

Agencija je dužna da dostavi izveštaj o povredi na radu odnosno profesionalnom oboljenju u skladu sa propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

Druge obaveze Agencije i poslodavca korisnika

Član 29.

Agencija i poslodavac korisnik dužni su da obezbede zaštitu podataka o ličnosti ustupljenog zaposlenog, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti.

Poslodavac korisnik je dužan da vodi evidenciju o ustupljenim zaposlenima u pisanoj ili elektronskoj formi i Agencijama sa kojima ima zaključen ugovor o ustupanju zaposlenih, koja sadrži sledeće podatke:

1) ime i prezime i JMBG ustupljenog zaposlenog;
2) datum stupanja na rad i datum prestanka rada;

3. osnov za ustupanje za ustupljene zaposlene koji su u radnom odnosu u Agenciji na određeno vreme;
4. zahtevani stepen i vrstu stručne spreme, odnosno nivo kvalifikacija i posebna znanja i sposobnosti, odnosno kompetencije, složenost, odgovornost, radno iskustvo i druge posebne uslove za rad;
5. naziv posla, odnosno radnog mesta;
6. radnopravni status u Agenciji (u radnom odnosu na određeno ili neodređeno vreme);
7. podatke o Agenciji koja ga je ustupila na rad kod poslodavca korisnika (naziv, sedište, matični broj i PIB).

Poslodavac korisnik dužan je da obradu podataka iz evidencija propisanih u stavu 2. ovog člana vrši u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti i čuva najmanje 50 godina.

KOLEKTIVNA PRAVA USTUPLJENIH ZAPOSLENIH

Član 30.

Ustupljeni zaposleni računaju se u ukupan broj zaposlenih kod poslodavca korisnika pri utvrđivanju ispunjenosti uslova za određivanje predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom.

Ustupljenim zaposlenima se u Agenciji i kod poslodavca korisnika jamči sloboda sindikalnog organizovanja, delovanja i kolektivnog pregovaranja.

Ustupljeni zaposleni može da učestvuje u štrajku koji se organizuje kod poslodavca korisnika pod uslovima i na način propisan zakonom kojim se uređuje štrajk.

Unapređenje uslova usavršavanja i pristupa objektima za boravak dece

Član 31.

Kolektivnim ugovorima mogu se pregovarati i uslovi kojima se unapređuju mogućnosti za ustupljene zaposlene da se usavršavaju i koriste usluge objekata za boravak dece i u periodima između dva ustupanja, kao i mogućnosti za usavršavanje ustupljenih zaposlenih kod poslodavca korisnika pod uslovima pod kojima ta prava ostvaruju zaposleni kod poslodavca korisnika.

NAKNADA ŠTETE

Član 32.

Ustupljeni zaposleni odgovoran je za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao poslodavcu korisniku, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Ustupljeni zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom kod poslodavca korisnika namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac korisnik, dužan je da poslodavcu korisniku naknadi iznos isplaćene štete.

Ako ustupljeni zaposleni pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac korisnik dužan

je da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Supsidijarna odgovornost Agencije i poslodavca korisnika u vezi sa povredom na radu i profesionalnom bolešću

Član 33.

Poslodavac korisnik dužan je da ustupljenom zaposlenom naknadi štetu koju ustupljeni zaposleni pretrpi na radu kod poslodavca korisnika po osnovu povrede na radu i profesionalnog oboljenja.

Agencija je supsidijarno odgovorna za naknadu štete iz stava 1. ovog člana, u slučaju da ustupljeni zaposleni ne može od poslodavca korisnika da naplati u celini ili delimično iznos naknade štete utvrđen u sudskom postupku.

Nadzor

Član 34.

Nadzor nad primenom ovog zakona vrši inspekcija rada, odnosno upravna inspekcija.

Kaznene odredbe

Prekršaji

Član 35.

Novčanom kaznom od 800.000 do 1.500.000 dinara kazniće se za prekršaj privredno društvo koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih:

1. ako obavlja poslove ustupanja zaposlenih bez prethodno pribavljene Dozvole, odnosno bez prethodno upisane delatnosti u skladu sa odredbama ovog zakona (član 3);
2. ako ne obavesti Ministarstvo o promenama suprotno odredbama ovog zakona (član 6. stav 5);
3. ako po oduzimanju Dozvole ili po prestanku važenja te dozvole nastavi da obavlja poslove ustupanja zaposlenih suprotno odredbama ovog zakona (čl. 7. i 8);
4. ako sa zaposlenim nije zaključilo ugovor o radu ili je taj ugovor zaključilo suprotno odredbama ovog zakona (čl. 9. i 10);
5. ako sa poslodavcem korisnikom nije zaključilo ugovor o ustupanju zaposlenih ili je taj ugovor zaključilo suprotno odredbama ovog zakona (čl. 11. i 12);
6. ako je sa poslodavcem korisnikom zaključilo ugovor o ustupanju zaposlenih mimo zabrana i ograničenja propisanih ovim zakonom (čl. 13. i 14);
7. ako ugovori ili propiše zabranu zasnivanja radnog odnosa između ustupljenog zaposlenog i poslodavca korisnika suprotno odredbama ovog zakona (član 15);
8. ako ustupa zaposlene suprotno odredbama ovog zakona (čl. 16. i 17);
9. ako ustupljenom zaposlenom ne obezbedi jednake uslove rada u skladu sa odredbama ovog zakona (član 18);
10. ako ustupljenom zaposlenom ne dostavi uput u skladu sa odredbama ovog zakona

(član 19);
11. ako ustupljenom zaposlenom ne isplati u celini ili delimično zaradu, naknadu zarade i naknadu troškova iz člana 2. stav 7. ovog zakona (član 20. st. 2. i 3. i član 24);
12. ako ustupljenom zaposlenom naplati uslugu suprotno odredbama ovog zakona (član 22);
13. ako ustupljenom zaposlenom otkaže ugovor o radu suprotno odredbama ovog zakona (član 23);
14. ako ustupljenom zaposlenom ne isplati u celini ili delimično otpremninu u skladu sa odredbama ovog zakona (član 24);
15. ako ne dostavi izveštaj o povredi na radu odnosno profesionalnom oboljenju (član 28. stav 3);
16. ako ne obezbedi zaštitu ličnih podataka ustupljenog zaposlenog u skladu sa odredbama ovog zakona (član 29. stav 1).

Novčanom kaznom od 200.000 do 400.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih.

Novčanom kaznom od 50.000 do 100.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se odgovorno lice u privrednom društvu.

Član 36.

Novčanom kaznom od 800.000 do 1.500.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac korisnik sa svojstvom pravnog lica:

1. ako sa Agencijom nije zaključio ugovor o ustupanju zaposlenih ili je taj ugovor zaključio suprotno odredbama ovog zakona (čl. 11. i 12);
2. ako je sa Agencijom zaključio ugovor o ustupanju zaposlenih mimo zabrana i ograničenja propisanih ovim zakonom (čl. 13. i 14);
3. ako angažuje ustupljenog zaposlenog suprotno odredbama ovog zakona (čl. 16. i 17);
4. ako ustupljenom zaposlenom ne obezbedi jednake uslove rada kao uporednom zaposlenom (član 18);
5. ako ne vodi evidenciju, odnosno Agenciji ne dostavi ili dostavi netačne podatke iz evidencije potrebne za isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova iz člana 2. stav 7. ovog zakona (član 20. stav 1);
6. ako ne postupi u skladu sa obavezama propisanim odredbama ovog zakona (čl. 25–27);
7. ako ne prijavi povredu na radu ili profesionalno oboljenje, odnosno ne dostavi Agenciji popunjeni obrazac izveštaja o povredi na radu odnosno profesionalnom oboljenju u skladu sa odredbama ovog zakona (član 28. st. 1. i 2);
8. ako ne obezbedi zaštitu ličnih podataka ustupljenog zaposlenog i ne vodi evidencije u skladu sa odredbama ovog zakona (član 29);
9. ako pri ostvarivanju kolektivnih prava postupi suprotno odredbama ovog zakona (član 30. st. 1. i 3).

Novčanom kaznom od 200.000 do 400.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik koji angažuje ustupljene zaposlene.

Novčanom kaznom od 50.000 do 100.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se odgovorno lice u pravnom licu.

Prelazne i završne odredbe

Član 37.

Odredbe čl. 10. i 12. ovog zakona primenjivaće se na ustupanje zaposlenih na rad kod poslodavca korisnika sa sedištem na teritoriji zemlje članice Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora od dana sticanja punopravnog članstva Republike Srbije u Evropskoj uniji.

Član 38.

Ograničenja za poslodavca korisnika, Agenciju i zaposlenog propisana u članu 16. ovog zakona počinju da se primenjuju na ugovore o ustupanju zaposlenih, ugovore o radu, odnosno upute zaključene, odnosno izdate od početka primene ovog zakona.

Član 39.

Početkom primene ovog zakona poslodavci koji ustupaju svoje zaposlene poslodavcu korisniku radi obavljanja poslova pod nadzorom i rukovođenjem poslodavca korisnika i korisnici mogu da nastave sa ustupanjem zaposlenih samo pod uslovima i na način utvrđenim ovim zakonom.

Član 40.

Ministar će doneti podzakonske akte iz člana 5. stav 5. i člana 8. stav 4. ovog zakona, do 31. decembra 2019. godine.

Član 41.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije", a primenjuje se od 1. marta 2020. godine, osim odredbe člana 40. i odredaba koje su u vezi sa tim članom, koje se primenjuju od dana stupanja na snagu ovog zakona i ostalih odredaba čl. 3–8. ovog zakona, koje se primenjuju od 1. januara 2020. godine.