

Z A K O N

O AGENCIJSKOM ZAPOSŁJAVANJU

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 sprema, 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 sprema 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 obavljani 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 безусловna 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 izdavanje uverenja o položenom stručnom ispitu za rad Agencija 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 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 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:

- 1) jednog ustupljenog zaposlenog ako ima od dva do devet zaposlenih;
- 2) dva ustupljena zaposlena ako ima od 10 do 19 zaposlenih;
- 3) tri ustupljena zaposlena ako ima od 20 do 29 zaposlenih;
- 4) četiri ustupljena zaposlena ako ima od 30 do 39 zaposlenih;
- 5) 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 o radu ili ugovora o ustupanju zaposlenih ili drugog akta kojima 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 i 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 otkáže 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 zaključila ugovor o radu ili je taj ugovor zaključila suprotno odredbama ovog zakona (čl. 9. i 10);

5) ako sa poslodavcem korisnikom nije zaključila ugovor o ustupanju zaposlenih ili je taj ugovor zaključila suprotno odredbama ovog zakona (čl. 11. i 12);

6) ako je sa poslodavcem korisnikom zaključila 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.

Početak 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.

O B R A Z L O Ž E N J E

I. USTAVNI OSNOV ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u članu 97. tačka 8. Ustava Republike Srbije, kojim se utvrđuje da Republika Srbija, između ostalog, uređuje sistem u oblasti radnih odnosa.

II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Uvođenjem zakonskog okvira za rad preko agencije za privremeno zapošljavanje vrši se usaglašavanje radnog zakonodavstva Republike Srbije sa međunarodnim standardima MOR i EU. Narodna skupština je 20. februara 2013. godina donela Zakon o potvrđivanju Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 181 o privatnim agencijama za zapošljavanje („Službeni glasnik RS” – Međunarodni ugovori, broj 2/13), čime je načinjen još jedan korak u harmonizaciji zakonodavstva Republike Srbije sa međunarodnim standardima. Ovim zakonom vrši se usklađivanje kako sa navedenom konvencijom i Preporukom 188 tako i sa Direktivom 2008/104 o radu preko agencija za privremeno zapošljavanje i drugim direktivama koje sadrže odredbe koje se odnose na agencijske radnike (ustupljene zaposlene) – kao što su direktive 91/383, 96/71 i 533/91. Iz tog razloga je donošenje ovog zakona utvrđeno kao prioritet u Akcionom planu za sprovođenje Programa vlade 2017–19 i u NPAA.

Iako sadašnjim propisima kojima se uređuje oblast rada nije regulisano pitanje navedenih agencija, one u praksi ipak postoje. Zakon o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – US, 113/17 i 95/18 – autentično tumačenje) poznaje samo ugovorni odnos između zaposlenog i poslodavca, tako da ne uređuje rad zaposlenog preko agencija za privremeno zapošljavanje. Jasnim definisanjem agencija za privremeno zapošljavanje i preciziranjem uslova za njihov rad, pravima i obavezama lica koji sa agencijom za privremeno zapošljavanje zaključuju ugovor o radu radi ustupanja na privremeni rad poslodavcu korisniku, i druga međusobna prava i obaveze zaposlenih, agencije i poslodavca korisnika, urediće se ova oblast i maksimalno zaštititi tzv. agencijski zaposleni. Naime, agencijskim zaposlenima obezbediće se jednaka zarada i drugi osnovni uslovi rada (radno vreme, odsustva, odmori), bezbednost i zdravlje na radu i drugi uslovi rada koji se primenjuju na zaposlene koje neposredno zapošljava poslodavac korisnik (po čijem nalogu i uputstvima agencijski zaposleni rade).

III. OBJAŠNJENJE OSNOVNIH PRAVNIH INSTITUTA I POJEDINAČNIH REŠENJA

Član 1. Predloga zakona – Predmet uređivanja ovog zakona su prava i obaveze zaposlenih koji zasnivaju radni odnos 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.

Član 2. Predloga zakona – Za potrebe ovog zakona definisani su pojmovi i njihovo značenje: agencija za privremeno zapošljavanje (u daljem tekstu: Agencija), ustupljeni zaposleni, poslodavac korisnik, uporedni zaposleni, ustupanje i osnovni uslovi zapošljavanja i rada.

Član 3. Predloga zakona – Ovim članom propisuju se uslovi za rad Agencije. Privredno društvo ili preduzetnik registrovan u registru privrednih subjekata u skladu sa zakonom može da obavlja poslove ustupanja zaposlenih ako dobije dozvolu za

rad Agencije za privremeno zapošljavanje (u daljem tekstu: Dozvola) od ministarstva nadležnog za poslove rada. Dozvola se izdaje na zahtev privrednog društva ili preduzetnika ako ispunjava propisane uslove u pogledu stručne osposobljenosti i prostorno tehničkih uslova. Po dobijanju Dozvole privredno društvo ili preduzetnik je obavezan da u roku od osam dana od dana prijema Dozvole podnese prijavu za upis delatnosti Agencije za privremeno zapošljavanje ili ostalog ustupanja 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.

Član 4. Predloga zakona – Ovim članom propisano je ko ne može osnovati Agenciju, biti član i zakonski zastupnik, kao i da Agenciji kojoj je oduzeta Dozvola ne može obavljati te poslove u roku od tri godine od dana oduzimanja Dozvole.

Član 5. Predloga zakona – Nadzor u postupku utvrđivanja ispunjenosti uslova za rad Agencija vrši inspekcija rada. Prostorne i tehničke uslove za rad Agencije, uslove stručne osposobljenosti zakonskog zastupnika privrednog društva ili preduzetnika, odnosno zaposlenog koji je ovlašćen za zaključivanje ugovora, program, sadržinu, način polaganja stručnog ispita za rad Agencija za privremeno zapošljavanje i visinu naknade za rad članova Komisije propisuje ministar nadležan za poslove rada (u daljem tekstu: Ministar).

Čl. 6–8. Predloga zakona – Ovim članovima uređuje se izdavanje, produženje, oduzimanje i prestanak važenja dozvole za rad Agencije.

Ministarstvo nadležno za poslove rada izdaje dozvolu za obavljanje poslova ustupanja zaposlenih na period od pet godina i ista 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.

Dozvola se oduzima Agenciji ako prestane da ispunjava uslove za izdavanje Dozvole propisane ovim zakonom, ako je osnivač, član i zakonski zastupnik osuđen za krivična dela iz oblasti rada, za krivična dela primanja i davanja mita, krivična dela pronevere za koje je izrečena безусловna kazna zatvora u trajanju od najmanje šest meseci i ako je u roku od 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 nadležno za poslove rada donosi rešenje o oduzimanju dozvole za rad Agenciji.

Dozvola prestaje da važi u slučaju isteka roka važenja Dozvole, na osnovu zahteva Agencije za prestanak važenja Dozvole, kao i u slučaju brisanja privrednog društva odnosno preduzetnika – Agencije iz registra nadležnog organa.

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

Član 9. Predloga zakona – Ovim članom uređuje se zasnivanje radnog odnosa Agencije sa ustupljenim zaposlenima.

Agencija sa ustupljenim zaposlenim može da zaključi 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. Ugovore u ime i za račun Agencije zaključuje zakonski zastupnik privrednog društva ili preduzetnik odnosno zaposleni koji je ovlašćen za zaključenje ugovora.

Ugovor o radu na neodređeno vreme, pored elemenata utvrđenih zakonom kojim se uređuje rad sadrži i vrstu poslova za koje će se zaposleni ustupati, kao i da zaposleni prihvata da obavlja poslove na osnovu uputa za rad kod poslodavca korisnika.

Ovim članom propisuje se da ugovor o radu na određeno vreme koje je jednako vremenu ustupanja poslodavcu korisniku, odnosno uput koji je sastavni deo ugovora na neodređeno vreme i koji zamenjuje aneks tog ugovora, sadrži pored elemenata utvrđenih zakonom kojim se uređuje rad i uslove rada kod poslodavca korisnika.

Član 10. Predloga zakona – Ovim članom propisani su elementi ugovora o radu u slučaju ustupanja zaposlenih poslodavcu korisniku koji obavlja delatnost na teritoriji država članica Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora. Ova odredba će se primenjivati od dana sticanja punopravnog članstva Republike Srbije u Evropskoj uniji.

Član 11. Predloga zakona – Ovim članom propisani su obavezni elementi ugovora o ustupanju zaposlenih između Agencije i poslodavca korisnika.

Član 12. Predloga zakona – Ovim članom propisana je sadržina ugovora o ustupanju zaposlenih koji Agencija zaključuje sa poslodavcem korisnikom koji obavlja delatnost na teritoriji država članica Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora. Ova odredba će se primenjivati od dana sticanja punopravnog članstva Republike Srbije u Evropskoj uniji.

Član 13. Predloga zakona – Ovim članom su navedeni slučajevi zabrane agencijskog zapošljavanja.

Zakonom ili kolektivnim ugovorom može da se zabrani, odnosno ograniči korišćenje rada preko Agencija za privremeno zapošljavanje 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.

Član 14. Predloga zakona – Na zahtev predstavnika sindikata, a u cilju podsticanja neposrednog zapošljavanja radnika od strane poslodavaca korisnika, ograničena je mogućnost ustupanja zaposlenih preko Agencija na 10% u odnosu na ukupan broj neposredno zaposlenih kod poslodavca korisnika, a imajući u vidu dosadašnju praksu otpuštanja zaposlenih po osnovu viška i njihovog ponovnog angažovanja preko agencija pod znatno nepovoljnijim uslovima rada. Manji izuzetak od ovog ograničenja propisan je za poslodavce koji imaju 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 (što znači 1 ustupljenog zaposlenog više u odnosu na ograničenje od 10%).

Pored toga, zaposleni koji sa Agencijom imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vreme ne ulaze u ograničenje od 10% kod poslodavca korisnika, s obzirom da uživaju svu zaštitu i imaju pravo na naknadu zarade između dva ustupanja kao i pravo na otpremninu u slučaju viška, kada Agencija ne može da im obezbedi posao kod drugog poslodavca korisnika.

Prema stavu 4. ovog člana, 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. Ovo iz razloga što je u članu 27e stav 36. Zakona o budžetskom sistemu („Službeni glasnik RS”, br. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 – ispravka, 108/13, 142/14, 68/15 – dr. zakon, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18 i 31/19) propisano da ukupan broj zaposlenih na određeno vreme zbog povećanog obima posla, lica angažovanih po ugovoru o delu, ugovoru o privremenim i povremenim poslovima, preko omladinske i studentske zadruge i lica angažovanih po drugim osnovama, kod korisnika javnih sredstava, ne može biti veći od 10% ukupnog broja zaposlenih.

Član 15. Predloga zakona – Ovim članom propisano je da odredbe ugovora o radu ili ugovora o ustupanju zaposlenih ili drugog akta kojima se zabranjuje zasnivanje radnog odnosa između poslodavca korisnika i ustupljenog zaposlenog po

isteku vremena na koji je ustupljen od strane Agencije ili kojima se sprečava takvo zasnivanje radnog odnosa ne proizvode pravno dejstvo.

Član 16. Predloga zakona – Ovim članom propisano je trajanje ustupanja.

Agencija može zaposlenog na određeno vreme da ustupi na rad kod poslodavca korisnika u slučajevima i u trajanju propisano u članu 37. Zakona o radu. To praktično znači da poslodavac korisnik može da, umesto neposrednog zasnivanja radnog odnosa na određeno vreme u zakonom propisanim slučajevima, angažuje lica koja su u radnom odnosu u Agenciji.

Da bi se sprečilo kontinuirano angažovanje zaposlenih na određeno vreme kod istog poslodavca korisnika mimo člana 37. Zakona o radu, propisano je da 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 (slučajevi iz člana 37. stav 4. Zakona o radu).

Regulisana je i zaštita ustupljenog zaposlenog ako poslodavac korisnik koristi njegov rad preko Agencije u dužem trajanju suprotno ovom zakonu, kao i mogućnost da ustupljeni zaposleni pokrene sudski spor protiv poslodavca korisnika radi utvrđivanja ispunjenosti uslova za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme. U tom smislu propisano je ustupljeni zaposleni koji sa Agencijom ima zaključen ugovor o radu na određeno vreme, a koji je prethodno kod istog poslodavca korisnika radio preko iste ili druge Agencije suprotno odredbama zakona kojim se uređuje rad 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. Da bi se utvrdilo da li je u konkretnom slučaju došlo do prerastanja radnog odnosa iz određenog u neodređeno vreme zaposleni može pokrenuti radni spor protiv poslodavca korisnika, u rokovima i na način propisan zakonom.

Obezbeđivanjem jednakih uslova rada ustupljenim zaposlenima i njihovim izjednačavanjem sa neposredno zaposlenim kod poslodavca korisnika, kao i ograničenjem poslodavca korisnika da zaposlene na određeno vreme u Agenciji angažuje u skladu sa članom 37. Zakona o radu stimulišu se poslodavci korisnici da agencijske zaposlene neposredno zapošljavaju na neodređeno vreme.

Izuzetak primene ograničenja angažovanja ustupljenog zaposlenog kod poslodavca korisnika na vreme i razloge propisane u članu 37. Zakona o radu odnosi zaposlene kod poslodavca korisnika koji su u Agenciji koja ih je uputila u radnom odnosu na neodređeno vreme, te nisu u statusu zaposlenih na određeno vreme.

Član 17. Predloga zakona – Ovim članom propisano je da se lica 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 ustupljenim zaposlenim od strane tog poslodavca, ako se drukčije ne dokaže. Ova pretpostavka je u korist zaposlenih jer je dosadašnja praksa pokazala da se između poslodavaca zaključuju razni vidovi ugovora ugovorima o pružanju usluga, konsaltingu i dr, kojima se praktično vrši ustupanje radnika jedne ugovorne strane – koja je neposredno angažovala ta lica (na osnovu ugovora o radu, ugovora o privremenim i povremenim poslovima i dr.) obavljaju poslove za potrebe druge ugovorne strane (poslodavac korisnik) pod njegovim nadzorom, uputstvima i rukovođenjem, pri čemu ostvaruju značajno manja primanja i rade pod nepovoljnijim uslovima u odnosu na primanja i uslove rada neposredno zaposlenih poslodavca korisnika koji obavljaju isti rad (iste ili slične poslove).

Član 18. Predloga zakona – Ustupljeni zaposleni za vreme privremenog obavljanja poslova kod poslodavca korisnika ima pravo na jednake uslove rada kao i uporedni zaposleni kod poslodavca korisnika, u pogledu: trajanja i rasporeda radnog vremena; prekovremenog rada; noćnog rada; odmora u toku rada, dnevnog,

nedeljnog odmora i godišnjeg odmora; odsustva uz naknadu zarade, elemente za obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu koji se primenjuje kod poslodavca korisnika (kao i neposredno zaposleni kod poslodavca korisnika); bezbednosti i zdravlja na radu; zaštite trudnica i majki dojilja; zaštite omladine; zabrane diskriminacije po svim osnovima, u skladu sa zakonom.

Čl. 19–21. Predloga zakona – Ovim članovima propisane su obaveze Agencije prema ustupljenom zaposlenom i obaveze ustupljenog zaposlenog. Agencija je dužna da ustupljenom zaposlenom pre ustupanja poslodavcu korisniku dostavi uput. Izuzetak je jedino u slučaju kada je zaključen ugovor na određeno vreme koje je jednako vremenu na koje se zaposleni ustupa poslodavcu korisniku.

Poslodavac korisnik je dužan da vodi evidenciju o radu i odsustvu sa rada ustupljenih zaposlenih i da Agenciji dostavi podatke iz te evidencije na način i u roku koji su ugovorili, a najkasnije do 15. u mesecu za obračun i isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova kao i neposredno zaposleni kod poslodavca korisnika (uporedni zaposleni), za prethodni mesec.

Agencija je dužna da ustupljenom zaposlenom za period ustupanja isplati zaradu, naknadu zarade i naknadu troškova na koje zaposleni ima pravo kod poslodavca korisnika 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, naknadu troškova na koje ustupljeni zaposleni ima pravo u skladu sa ovim zakonom i u slučaju kada joj poslodavac korisnik ne dostavi podatke iz evidencije.

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

Član 22. Predloga zakona – 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.

Čl. 23–24. Predloga zakona – Ovim članovima uređuje se otkaz ugovora o radu iz razloga nastalih kod poslodavca korisnika.

Agencija može ustupljenom zaposlenom da otkáže 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 navedenom 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.

Ustupljeni zaposleni koji je sa Agencijom zasnovao radni odnos na neodređeno vreme ima pravo na naknadu zarade u periodu između dva ustupanja poslodavcu korisniku ili ima pravo na otpremninu po osnovu viška zaposlenih u skladu sa zakonom. Naknada zarade 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.

Čl. 25–26. Predloga zakona – Ovim članovima propisane su obaveze poslodavca korisnika.

Poslodavac korisnik je dužan 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 zdravlje na radu kao i svojim zaposlenima. Pored navedene obaveze propisane su i druge obaveze poslodavca korisnika.

Poslodavac korisnik je solidarno odgovoran za obaveze Agencije prema ustupljenom zaposlenom za isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova u skladu sa ovim zakonom. Na taj način su agencijski zaposleni u pogledu isplate zarade dvostruko osigurani zakonskim rešenjima jer se Agencija obavezuje da isplati zaradu u rokovima i kada poslodavac korisnik ne dostavi evidenciju o radu agencijskog radnika a poslodavac korisnik je solidarno odgovoran za obaveze Agencije na isplatu zarade.

Čl. 27–28. Predloga zakona – Ovi članovi uređuju bezbednost i zdravlje na radu ustupljenih zaposlenih.

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

Poslodavac korisnik je dužan 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 je dužan da ustupljenom zaposlenom obezbedi lekarske preglede u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu. Odredbom člana 15. stav 1. tačka 8) i člana 10. Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu („Službeni glasnik RS”, br. 101/05, 91/15 i 113/17 – dr. zakon) propisano je da je poslodavac dužan da obezbedi na osnovu akta o proceni rizika i ocene službe medicine rada propisane lekarske preglede zaposlenih, kao i da obezbedi da sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu ne prouzrokuje finansijske obaveze za zaposlenog i predstavnika zaposlenih i ne utiče na njihov materijalni i socijalni položaj stečen na radu i u vezi sa radom. To znači da je poslodavac korisnik dužan da ustupljene zaposlene uputi na lekarske preglede (prethodne, periodične i ciljane) i da za iste obezbedi finansijska sredstva.

Ustupljeni zaposleni je dužan 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.

Poslodavac korisnik je dužan 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 je dužan 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.

Član 29. Predloga zakona – Agencija i poslodavac korisnik su dužni da obezbede zaštitu ličnih podataka ustupljenog zaposlenog u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti. Utvrđena je obaveza poslodavca korisnika da vodi evidenciju o ustupljenim zaposlenima, pri čemu su ovim zakonom propisani podaci koji su obavezni deo te evidencije, a koji će omogućiti inspekciji rada da izvrši kontrolu poštovanja rokova i uslova pod kojim poslodavci korisnici mogu da angažuju ustupljene zaposlene, a time i da one koji ne poštuju zakon sankcionišu.

Čl. 30– 31. Predloga zakona – Ovim članovima uređuju se kolektivna prava ustupljenih zaposlenih u skladu sa međunarodnim standardima MOR i Evropske unije. Zbog specifičnosti ovog vida angažovanja, zakonom je propisano da se ustupljeni zaposleni računaju u ukupan broj zaposlenih kod poslodavca korisnika pri utvrđivanju ispunjenosti uslova za određivanje predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom, kao i da imaju pravo na sindikalnog organizovanja, delovanja i kolektivnog pregovaranja u Agenciji i/ili kod poslodavca korisnika.

Kolektivnim ugovorima se mogu pregovarati i uslovi kojima se unapređuju uslovi usavršavanja i pristupa objektima za boravak dece za ustupljene zaposlene.

Čl. 32–33. Predloga zakona – Ovim članovima propisana je odgovornost ustupljenog zaposlenog, poslodavaca korisnika i Agencije za štetu na radu i u vezi sa radom na način na koji je ova oblast uređena Zakonom o radu (čl. 163. i 164), a imajući u vidu da se rad obavlja kod poslodavca korisnika a ne u Agenciji koja je formalni poslodavac ustupljenom zaposlenom.

Ustupljeni zaposleni je odgovoran 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 s 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 je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Poslodavac korisnik je dužan da ustupljenom zaposlenom naknadi štetu koju ustupljeni zaposleni pretrpi na radu kod poslodavca korisnika po osnovu povrede na radu i profesionalnog oboljenja, s tim što je u ovom slučaju Agencija supsidijarno odgovorna za naknadu štete. Time je pojačana zaštita ustupljenih zaposlenih u slučajevima da ne mogu da naplate štetu iz bilo kog razloga od poslodavca korisnika. Agencija koja isplati naknadu štete može da regresira taj iznos od poslodavca korisnika u skladu sa propisima o obligacionim odnosima.

Član 34. Predloga zakona – Nadzor nad primenom ovog zakona, vrši inspekcija rada, odnosno upravna inspekcija, a prema nadležnosti kod poslodavca korisnika, odnosno Agencije.

Čl. 35–36. Predloga zakona – Ovim članovima predviđene su kaznene odredbe, pri čemu je utvrđen veći raspon kako bi u zavisnosti od težine izvršenog prekršaja i njegovih posledica, nadležni prekršajni sud mogao da izrekne odgovarajuću novčanu kaznu.

Čl. 37–41. Predloga zakona – Ovim odredbama je predviđeno da će se odredbe ovog zakona koje se odnose na ustupanje zaposlenih na rad kod poslodavca korisnika sa sedištem na teritoriji zemlje članice Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora primenjivati od dana sticanja punopravnog članstva Republike Srbije u Evropskoj uniji. Ograničenja za poslodavca korisnika, Agenciju i zaposlenog propisana odredbama ovog zakona počinju da se primenjuju na ugovore o ustupanju, ugovore o radu, odnosno upute zaključene, odnosno izdate od početka primene ovog zakona. 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.

Ministar nadležan za poslove rada doneće podzakonske akte iz člana 5. stav 5. i člana 8. stav 4. ovog zakona, do 31. decembra 2019. godine.

Predviđeno je da 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.

IV. PROCENA FINANSIJSKIH SREDSTAVA ZA SPROVOĐENJE ZAKONA

Za sprovođenje ovog zakona nisu potrebna finansijska sredstva iz budžeta Republike Srbije.

V. ANALIZA EFEKATA ZAKONA

1. Koji su problemi koje ovaj zakon treba da reši?

REGULATORNI OKVIR

I Strateška dokumenta u Republici Srbiji

Nacionalni program za usvajanje pravnih tekovina EU (2018-2021) u periodu 2018-2021. godine kojim se Republika Srbija obavezuje na dalje usklađivanje propisa u oblasti rada sa propisima Evropske unije.

Među tim propisima nalazi se Direktiva 2008/104/EZ Evropskog Parlamenta i Saveta od 19. novembra 2008. godine o radu preko agencije za privremeni rad i druge direktive koje uređuju pojedine aspekte rada agencija za privremeni rad. Direktiva 2008/104/EZ definiše opšti okvir kojim su u EU definisani radni uslovi zaposlenih posredstvom ovih agencija. Direktiva garantuje minimum zaštite zaposlenima i doprinosi razvoju ovog oblika rada, a u pogledu fleksibilnosti odgovara i zaposlenima i poslodavcima. Direktiva se zasniva na načelu nediskriminacije po pitanju osnovnih uslova rada. Najzahtevnijom obavezom u procesu harmonizacije domaćih propisa sa direktivom smatra se obaveza obezbeđivanja uporedivih uslova rada i uporedive plate.

Problem: Zakon o radu ne uređuje oblik rada preko agencija za privremeno zapošljavanje, kao i radnopravni status i zaštitu zaposlenih u tim agencijama.

Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine Strateški okvir politike zapošljavanja predstavlja Nacionalna strategija zapošljavanja za period od 2011-2020. godine^[1] kojom je uspostavljanje efikasnog, stabilnog i održivog trenda rasta zaposlenosti u Republici Srbiji do 2020. godine, uz usklađivanje politike zapošljavanja i institucija tržišta rada sa tekovinama EU utvrđeno kao osnovni strateški cilj politike zapošljavanja do 2020. godine. U cilju dostizanja navedenog cilja politike zapošljavanja, a u skladu sa prepoznatim izazovima, definisani su pojedinačni ciljevi koji, kroz sprovođenje različitih programa, mera i aktivnosti, treba da doprinesu povećanju zaposlenosti u Srbiji:

- podsticanje zapošljavanja u manje razvijenim regionima i razvoj regionalnih i lokalnih politika zapošljavanja;
- unapređenje kvaliteta ljudskog kapitala;
- razvoj institucionalnih kapaciteta i ekspanzija programa aktivne politike zapošljavanja;
- redukovanje dualnosti na tržištu rada.

^[1] „Službeni glasnik RS”, broj 37/11

Redukovanje dualnosti na tržištu rada zahteva kontinuirano praćenje stanja i shodno nalazima, unapređenje radnog zakonodavstva u pravcu ujednačavanja prava i obaveza zaposlenih kroz optimizaciju odnosa sigurnosti i fleksibilnosti na tržištu rada. Karakter principa fleksigurnosti je dvostruk, odnosno promene u delu radnog zakonodavstva treba da dovedu do promena u pravcu povećane fleksibilnosti uz istovremeno obezbeđivanje veće sigurnosti.

Problem: Promene u normativnom okviru politike rada i radnih odnosa treba da omoguće punu i doslednu primenu principa fleksigurnosti, dakle da daju pravni osnov poslodavcima da primene fleksibilniji pristup prilikom angažovanja, odnosno zapošljavanja potrebne radne snage, uz istovremeno obezbeđivanje pune sigurnosti radno angažovanih ili zaposlenih lica prilikom ostvarivanja prava

II Propisi u Republici Srbiji

1. Zakon o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – US, 113/17 i 95/18 – autentično tumačenje)

Zakonom o radu definisan je poslodavac kao domaće i strano fizičko i pravno lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica. Poslodavac može sa određenim licem da zaključi ugovor o radu na određeno ili neodređeno vreme, kao i ugovor van radnog odnosa (ugovor o privremenim i povremenim poslovima, ugovor o delu, ugovor o dopunskom radu, ugovor o stručnom osposobljavanju, ugovor o stručnom usavršavanju).

Prema istom Zakonu, poslodavac može zaposlenog da privremeno uputi na rad kod drugog poslodavca (član 174), u kom slučaju zaposleni kod drugog poslodavca zaključuje ugovor o radu na određeno vreme i kod njega ostvaruje sva prava iz radnog odnosa, dok mu kod poslodavca koji ga je uputio miruju prava i obaveze iz radnog odnosa za vreme trajanja upućivanja.

Problemi:

- Zakon o radu ne uređuje zapošljavanje u svrhu ustupanja zaposlenih drugim subjektima - korisničkim preduzećima;

- Jedini kvazi oblik radnog angažovanja u svrhu ustupanja drugim poslodavcima u domaćem zakonodavstvu je radno angažovanje na privremenim i povremenim poslovima preko omladinskih i studentskih zadruga (u daljem tekstu: zadruga). U ovim slučajevima zadruga upućuje svog člana na rad kod poslodavca pod čijim nadzorom i rukovodstvom član zadruga radi. Prema Zakonu o radu poslodavac treba sa članom zadruga da zaključi ugovor o privremenim i povremenim poslovima kojim precizira uslove rada, međutim član zadruga naknadu za rad ostvaruje preko omladinske i studentske zadruga (visinu naknade za rad određuje zadruga i poslodavac), zadruga vrši i uplatu doprinosa na obavezno socijalno osiguranje u skladu sa propisima o

obaveznom socijalnom osiguranju. Zakonom o radu, rad na privremenim i povremenim poslovima ograničen je na 120 radnih dana u kalendarskoj godini (prosečno kalendarskih 6 meseci), a lica koja mogu da se angažuju preko omladinske zadruge su u skladu sa republičkim Zakonom o zadrugama (30 godina), odnosno Pravilima omladinskog i studentskog zadrugarstva (35 godina).

2. Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti („Službeni glasnik RS”, br. 36/09, 88/10, 38/15 i 113/17 – dr. zakon)

Ovim zakonom regulisani su uslovi za osnivanje i rad agencija za zapošljavanje obavljaju poslove zapošljavanja, i to: 1. obaveštavanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja; 2. posredovanje u zapošljavanju u zemlji i inostranstvu; 3. profesionalne orijentacije i savetovanja o planiranju karijere; 4. sprovođenja pojedinih mera aktivne politike zapošljavanja.

Problem: Agencije za zapošljavanje se bave i poslovima privremenog zapošljavanja u svrhu ustupanja na rad drugom privrednom subjektu kao i ostalim poslovima ustupanja ljudskih resursa bez posebne odgovornosti prema radno angažovanim licima. Ključni problem je u tome što postojeće agencije za zapošljavanje registrovane u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti obavljaju i poslove privremenog zapošljavanja u svrhu ustupanja radnika poslodavcu korisniku, kao i drugim poslovima ustupanja ljudskih resursa bez jasne regulative vezane za ovu aktivnost, jer je suštinski oblast ustupanja radnika ostavljena izvan nacionalne regulative.

3. Zakon o potvrđivanju Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 181 o privatnim agencijama za zapošljavanje („Službeni glasnik RS” – Međunarodni ugovori, broj 2/13), koji je stupio na snagu 1. marta 2013. godine i Preporuka o privatnim agencijama za zapošljavanje P188, 1997

Ovim zakonom Republika Srbija se obavezala da uredi rad preko privatnih agencija za zapošljavanje – „usluge koje se sastoje iz zapošljavanja radnika s ciljem da se stavljaju na raspolaganje trećoj strani, koja može biti fizičko ili pravno lice (u daljem tekstu: korisničko preduzeće), koje im dodeljuje zadatke i vrši nadzor nad izvršenjem tih zadataka” (član 1. tačka 1b) i prava radnika agencije koja proizlaze iz čl. 11. i 12. Konvencije.

Problem: Propisima iz oblasti rada nije regulisan rad preko navedenih agencija u skladu sa ratifikovanom Konvencijom

4. Zakon o zadrugama („Službeni glasnik RS”, broj 112/15)

Prema članu 11. Zakona o zadrugama („Službeni glasnik RS”, broj 112/15), studentsko–omladinske zadruge obezbeđuju zadrugarima obavljanje privremenih i poverenih poslova kod privrednih subjekata u skladu sa propisima kojima se uređuje oblast rada. Isti zakon propisuje da status zadrugara studentsko-omladinske zadruge može steći lice koje nije mlađe od 15 godina niti starije od 30 godina (član 23).

Problem: Pojedine omladinske zadruge se nalaze na spisku agencija koje su dobile dozvolu i registrovane su za posredovanje pri zapošljavanju – neke su registrovane u delatnosti agencija za zapošljavanje (78.1.) i delatnosti agencija za privremeno zapošljavanje (78.2). Ovo ukazuje na činjenicu da jedan broj omladinskih zadruga, podstaknut i odredbama Zakona o zadrugama iz 2015. godine, kojim je propisana maksimalna starost zadrugara od 35 godina, obavlja delatnost agencija za privremeno zapošljavanje što trenutno nije zakonski uređeno, ali obavljaju te delatnosti na osnovu Uredbe o klasifikaciji delatnosti i Zakona o privrednim društvima. Upravo ovakvo poslovanje je dovelo do potrebe da se ova oblast zakonski uredi u cilju postizanja pravne sigurnosti i zaštite zaposlenih.

5. Zakon o privrednim društvima („Službeni glasnik RS”, br. 36/11, 99/11, 83/14 – dr. zakon, 5/15, 44/18 i 95/18)

Ovim zakonom u članu 4. propisano je da društvo ima pretežnu delatnost, koja se registruje u skladu sa zakonom o registraciji, a može obavljati i sve druge delatnosti koje nisu zakonom zabranjene nezavisno od toga da li su određene osnivačkim aktom, odnosno statutom, a da se posebnim zakonom može se usloviti registracija ili obavljanje određene delatnosti izdavanjem prethodnog odobrenja, saglasnosti ili drugog akta nadležnog organa.

Problem: Propisima iz oblasti rada nije propisano prethodno izdavanje odobrenja, odnosno saglasnosti za rad agencija za privremeno zapošljavanje kao prethodni uslov za registraciju ovih agencija i drugih oblika privrednog organizovanja koji se bave delatnošću ustupanja ljudskih resursa, a u svrhu njihovog evidentiranja kontrole i zaštite zaposlenih

6. Uredba o klasifikaciji delatnosti („Službeni glasnik RS”, broj 54/10)

Ovom uredbom propisana je delatnost pod šifrom 78.2 Delatnost agencija za privremeno zapošljavanje - 78.20 Delatnost agencija za privremeno zapošljavanje koja obuhvata obezbeđivanje radnika klijentima za određeni period, kao dopunu ili privremenu zamenu radne snage klijenta, gde su zaposleni pojedinci stalno zaposleni u jedinicama za privremeno pružanje usluga. Jedinice koje se svrstavaju u ovu grupu ne vrše direktan nadzor nad svojim zaposlenima koji rade na radnim mestima na koje ih raspoređuje klijent-poslodavac. Šifra 78.3 Ostalo ustupanje ljudskih resursa - 78.30 Ostalo ustupanje ljudskih resursa obuhvata obezbeđivanje ljudskih resursa za potrebe klijenata. Jedinice koje se svrstavaju u ovu grupu predstavljaju poslodavce zaposlenih i u vezi su sa isplatom zarada, oporezivanjem, ostalim fiskalnim pitanjima i pitanjima u vezi sa ljudskim resursima, ali nisu odgovorne za

upravljanje i nadzor nad zaposlenima. Obezbeđivanje ljudskih resursa obično se obavlja na dugoročnoj osnovi. Ovde svrstane jedinice obavljaju veliki broj zadataka koji se odnose na upravljanje ljudskim resursima. Ne obuhvata: obezbeđivanje radne snage zajedno s nadzorom ili vođenjem poslova i obezbeđivanje ljudskih resursa za privremenu zamenu ili kao dodatni resurs za potrebe klijenata, delatnost 78.20.

Problem: Uredba je jedini osnov za privremeno zapošljavanje i ustupanje ljudskih resursa bez postojanja adekvatne zakonske regulative koja bi obezbedila zaštitu prava ustupljenih lica.

Cilj Predloga zakona o agencijskom zapošljavanju

Imajući u vidu navedeno stanje, Zakonom o agencijskom zapošljavanju (u daljem tekstu: Predlog zakona) uređivaće se zaštita prava zaposlenih koji zaključuju ugovore o radu sa agencijom za privremeno zapošljavanje radi ustupanja na privremeni rad pravnom licu ili preduzetniku pod uslovima utvrđenim ovim zakonom, jednak tretman agencijskog zaposlenog i uporednog zaposlenog kod poslodavca korisnika u pogledu ostvarivanja osnovnih uslova rada (zarade, bezbednost i zaštita na radu, ograničeno radno vreme, odmori i odsustva i dr), uslovi za rad agencija za privremeno zapošljavanje, način i uslove ustupanja zaposlenih, odnos između agencije i korisnika, obaveze agencije i korisnika prema ustupljenim zaposlenima, kaznene odredbe i inspekcijski nadzor.

Podaci na kojima se bazira ova analiza

Prilikom izrade Analize efekata Predlog zakona, korišćeni su podaci iz publikacije „Profil radnika zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje”, a istraživanje je sproveda Fondacija Centar za demokratiju uz podršku Tima za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade, početkom 2017. godine¹.

Na osnovu rezultata istraživanja može se dobiti širok uvid u trenutno stanje u Republici Srbiji po pitanju ustupanja zaposlenih. Rezultati istraživanja takođe su potvrdili da je ovu pojavu radnog angažovanja neophodno zakonski urediti.

Cilj ovog istraživanja je bila analiza profila zaposlenih preko agencija za zapošljavanje iz ugla više faktora, kao što su stručna sprema, starost, pol, regionalna zastupljenost, profesija, oblast u kojoj su zaposleni i drugih relevantnih faktora.

Istraživanjem su bili obuhvaćeni zaposleni preko registrovanih agencija za zapošljavanje koje su registrovane u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i osiguravanju za slučaj nezaposlenosti; u istraživanje nisu uključeni zaposleni angažovani preko privrednih subjekata kojima ustupanje zaposlenih nije glavna delatnost, što je omogućeno Zakonom o klasifikaciji

¹ Publikacija je izdata u junu 2017. godine.

delatnosti i Uredbom o klasifikaciji delatnosti („Službeni glasnik RS”, broj 54/10).

Izvori podataka o zaposlenima u ovoj analizi su:

- Podaci iz evidencije Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja (CROSO);
- Anketa o radnoj snazi (ARS) Republičkog zavoda za statistiku, a istraživanje je sprovedeno na uzorku izabраниh domaćinstava sa ciljem da se dobiju podaci o tržištu rada i osnovnim radnim karakteristikama stanovništva;
- Istraživanje Statističkog poslovnog centra koje je imalo za cilj istraživanje lokalnih jedinica radi ažuriranja adresnih i kontakt podataka ali i prikupljanje podataka o prostornom razmeštaju i ekonomskim karakteristikama lokalnih jedinica, a obuhvat izveštajnih jedinica predstavljao je skup ekonomski aktivnih poslovnih subjekata (pravnih i fizičkih lica) koji zapošljavaju 50 i više radnika;
- Evropsko istraživanje o radnim uslovima koje je sprovedeno 2015. godine kada je prvi put obuhvaćena i Republika Srbija. U ovom istraživanju uključeni su svi stanovnici zemalja koji imaju 15 ili više godina. Prema ovom istraživanju u Republici Srbiji oko 2% zaposlenih za platu ima ugovor preko agencije za privremeno zapošljavanje što je na sličnom nivou kao u proseku EU ali ipak više nego u značajnom borju zemalja.

Podaci Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja

Prema podacima Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, u Republici Srbiji, registrovano je:

- zaključno sa decembrom 2016. godine - 88 agencija za zapošljavanje;
- zaključno sa decembrom 2017. godine - 104 agencija za zapošljavanje;
- zaključno sa septembrom 2018. godine - 111 agencija za zapošljavanje.

Ove agencije obavljaju poslove posredovanja u zapošljavanju i druge poslove u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti. Agencije se upisuju u Registar privrednih subjekata, uz prethodno pribavljenu dozvolu za rad od strane Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.

U praksi, zaposleni agencije zaključuju ugovore o radu na određeno vreme ili ugovore o privremenim i povremenim poslovima sa određenim licima a za potrebe rada kod drugih pravnih lica i preduzetnika (dalje: poslodavac korisnik). Ovako radno angažovana lica preko agencije za zapošljavanje su u svojevrsnom diskriminisanom položaju u odnosu na zaposlene kod poslodavca korisnika. Tako se dolazi do situacije da ustupljeni radnici nemaju odgovarajuća prava koja proističu iz radnog odnosa (npr. plaćeni odmor i bolovanje), kao što ih imaju zaposleni kod istog poslodavca.

Primer: Podaci iz evidencije Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja

Sledeći izvor podataka koji je korišćen prilikom izrade ove analize o zaposlenima preko agencija za zapošljavanje je evidencija o osiguranicima, osiguranim licima i obveznicima uplate doprinosa koju vodi Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja (CROSO). Iz evidencije CROSO mogu se dobiti podaci o nekim od osnovnih karakteristika zaposlenih (pol, starost, vrsta ugovora, zanimanje stečeno obrazovanjem, zanimanje na radnom mestu, stepen stručne sprema prema radnom mestu).

Ipak, da bi se na ovaj način dobili precizni podaci o svim zaposlenima preko agencija za zapošljavanje bilo bi neophodno imati osim potpune liste agencija za zapošljavanje i drugih poslovnih subjekata koji se bave ovom delatnošću. S obzirom na to da kompletna lista poslovnih subjekata koji se bave iznajmljivanjem radnika ne postoji, u vezi sa ovim izvorom korišćeni su podaci o zaposlenima u agencijama koje su dobile dozvolu, registrovane su za posredovanje pri zapošljavanju i nalaze se na spisku Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja; tako je dobijen uzorak od 12.015 zaposlenih iz 88 agencija.

Prema podacima CROSO:

- u martu 2016. godine u agencijama koje se nalaze na spisku Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja bilo zaposleno 10.981 lica;
- u septembru 2016. godine u agencijama koje se nalaze na spisku Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja bilo zaposleno 12.015;
- u 2017. godini bilo je zaposleno 14.473 u preko 104 agencije;
- u 2018. godini, zaključno sa 30. septembrom bilo je zaposleno 16.841 preko 111 agencija.

Napred navedeni podaci ukazuju na trend rasta broja zaposlenih preko agencija za zapošljavanje koje agencije ustupaju na rad poslodavcima korisnicima.

Dobijeni podaci o profilu zaposlenih iz posmatranog uzorka daju približnu sliku profila svih zaposlenih preko agencija za zapošljavanje.

Zaključak

Prikazana situacija gde, bez uređivanja radnopravnog statusa i prava ustupljenih zaposlenih kod poslodavca korisnika, uz značajnu diskriminaciju ovih lica u odnosu na neposredno zaposlene kod poslodavca korisnika koji obavljaju iste poslove, rezultat je nekoliko ključnih zakonskih rešenja koja delimično uređuju ovu oblast, a koji su doveli do potrebe da se obezbede jednaka prava na rad, uslove rada a posebno zaradu agencijskih zaposlenih i uslovim pod kojima se vrši ustupanje, kao i odgovornost svakog učesnika u ovom tripartitnom odnosu (agencija kao poslodavac, poslodavac korisnik i agencijski zaposleni), uredi posebnim zakonom. Reč je o sledećim aktima:

- Zakon o klasifikaciji delatnosti („Službeni glasnik RS”, broj 104/09) omogućuje da, osim agencija, svoje zaposlene mogu da ustupaju i privredna društva kojima to nije pretežna delatnost;
- Uredba o klasifikaciji delatnosti („Službeni glasnik RS”, broj 54/10) propisuje delatnost agencija za privremeno zapošljavanje, koja obuhvata obezbeđivanje zaposlenih poslodavcu korisniku za određeni period kao dopunu ili privremenu zamenu radne snage (gde su zaposleni pojedinci stalno zaposleni u jedinicama za privremeno pružanje usluga) i čak dodatno propisuje da jedinice koje obavljaju ovu delatnost ne vrše direktan nadzor nad svojim zaposlenima koje su obezbedili klijentu. Ovakvo rešenje jeste iznenađujuće s obzirom na to da se ovom uredbom zapravo na posredan način navedena delatnost uvodi u naš pravni sistem, iako ni u jednom propisu nije bliže regulisana;
- Zakon o privrednim društvima u članu 4. propisuje da društvo ima pretežnu delatnost koja se registruje u skladu sa Zakonom o registraciji, a može obavljati i sve druge delatnosti koje nisu zakonom zabranjene, nezavisno od toga da li su određene osnivačkim aktom, odnosno statutom; posebnim zakonom se može usloviti registracija ili obavljanje određene delatnosti izdavanjem prethodnog odobrenja, saglasnosti ili drugog akta nadležnog organa;
- Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, kao i Pravilnik koji je donet u skladu sa njim, propisuju samo minimalne tehničke i organizacione uslove koje bi agencije za zapošljavanje trebalo da ispune kako bi od nadležnog ministarstva dobile dozvolu za rad, bez ikakvih odredbi koje regulišu delatnost ustupanja zaposlenih, kontrolu takve delatnosti ili zaštitu tako ustupljenih zaposlenih.

Posledica ovakve zakonske regulative je situacija u kojoj ne samo agencije, nego i sva ostala privredna društva praktično mogu da se bave tzv. „privremenim zapošljavanjem” i/ili „ostalim ustupanjem ljudskih resursa” koji po definiciji predstavljaju iznajmljivanje radne snage za potrebe drugog lica na kraći ili duži period. Sve to, zajedno sa činjenicom da ne postoji obaveza registracije za obavljanje poslova ustupanja zaposlenih, značajno otežava sagledavanje ukupnog broja privrednih subjekata koji se bave ovom aktivnošću, a samim tim otežava i procenu broja zaposlenih na ovaj način, kao i profilisanje njihovih karakteristika (stručna sprema, starost, zanimanje, itd.).

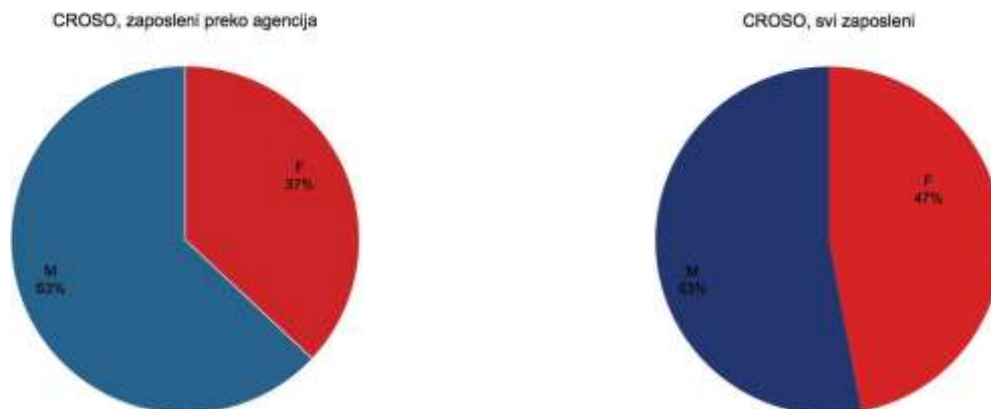
Dodatni problem vezan za podatke iz evidencije CROSO odnosi se na stručnu spremu i zanimanje. Za šifriranje zanimanja CROSO koristi šifarnik prema Odluci o Jedinostvenom kodeksu šifara za unošenje i šifriranje podataka u evidencijama u oblasti rada („Službeni list SRJ”, 9/98 i 25/00, „Službeni glasnik RS”, broj 15/10), dok Republički zavod za statistiku (RZS) koristi ISCO-0828.

Prema istraživanju privremeni oblici zaposlenja (na određeno, povremeno ili sezonski) su mnogo češći kod zaposlenih preko agencija nego

kada se posmatraju sva radno angažovana lica. Dominantan razlog privremenog rada (na određeno vreme, sezonski ili povremeno) je nemogućnost nalaženja zaposlenja na neodređeno vreme.

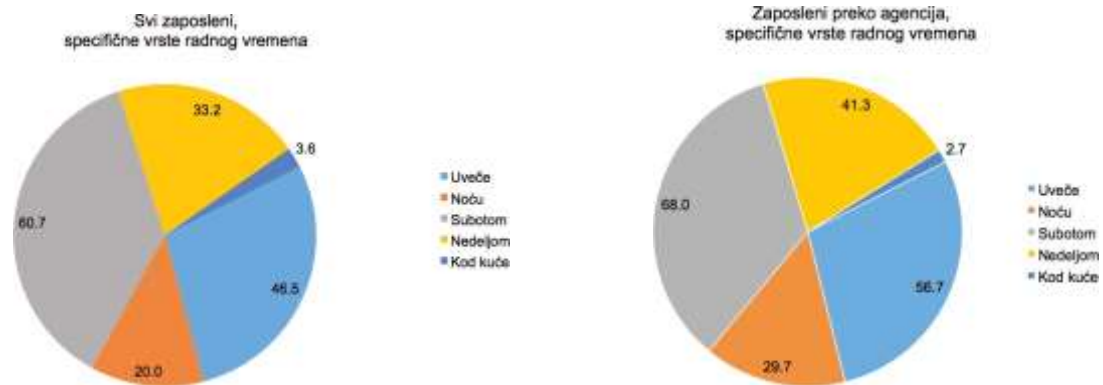
Podaci iz uzorka agencija koje su na evidenciji CROSO (Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja) daju još lošiju sliku položaja zaposlenih preko agencija kada je u pitanju vrsta ugovora (primer naveden u tački 2.), pri čemu je ukupan položaj žena prema vrsti ugovora u posmatranom uzorku u proseku lošiji nego položaj muškaraca. Relativni položaj žena u odnosu na muškarce je znatno lošiji kada se posmatraju zaposleni iz uzorka od 88 agencija nego kada se u obzir uzmu svi zaposleni koji se nalaze u evidenciji CROSO (Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja). Primer dat Grafikonom 1.

Grafikon 1.



Podaci ankete o radnoj snazi pokazuje i da je učestalost svih specifičnih vrsta radnog vremena (rad noću, subotom i nedeljom, kao i rad u smenama) veća kod zaposlenih koji imaju ugovor sa agencijom za zapošljavanje nego u ukupnom skupu zaposlenih radnika. Primer dat Grafikonom 2.

Grafikon 2.

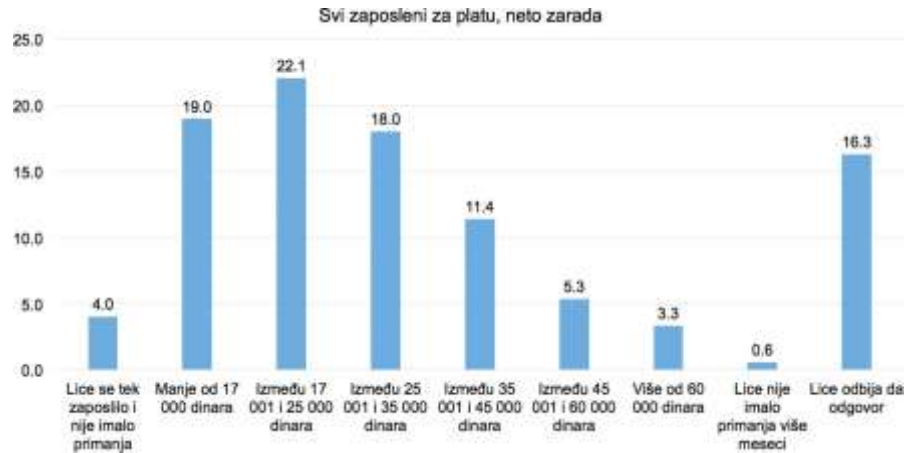


Pored toga, zaposleni koji su naveli da imaju ugovor sa agencijom za zapošljavanje suočavaju se sa većim teškoćama pri ostvarivanju prava na osnovu rada (pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje, kao i pravo na plaćeni godišnji odmor i plaćeno bolovanje).

Prema podacima ankete o radnoj snazi iz 2016. godine, oko 45% zaposlenih preko agencija je imalo neto mesečnu zaradu nižu od 25.000 dinara nasuprot približno 41% kod svih zaposlenih. Trećina zaposlenih preko agencija ocenjuje finansijsku situaciju u svom domaćinstvu kao lošu, dok je nešto više od jedne četvrtine njih vidi kao „uglavnom lošu”. Dakle, oko 60% njih smatra da je finansijska situacija u domaćinstvu loša ili uglavnom loša. Situacija kod zaposlenih preko agencija za zapošljavanje je i po ovom osnovu nešto lošija nego kada se posmatra skup svih zaposlenih radnika. (Prikaz navedenog u Tabeli 1.).

Tabela 1.





2. Koji su željeni ciljevi donošenja ovog zakona?

Uvođenjem zakonskog okvira za rad preko agencije za privremeno zapošljavanje vrši se usaglašavanje radnog zakonodavstva Republike Srbije sa međunarodnim standardima MOR i EU. Narodna skupština je 20. februara 2013. godina donela Zakon o potvrđivanju Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 181 o privatnim agencijama za zapošljavanje, čime je načinjen još jedan korak u harmonizaciji zakonodavstva Republike Srbije sa međunarodnim standardima. Ovim zakonom vrši se usklađivanje kako sa navedenom konvencijom i Preporukom 188 tako i sa Direktivom 2008/104 o radu preko agencija za privremeno zapošljavanje i drugim direktivama koje sadrže odredbe koje se odnose na agencijske radnike (ustupljene zaposlene) – kao što su direktive 91/383 i 96/71 i 533/91. Iz tog razloga je donošenje ovog zakona utvrđeno kao prioritet u Akcionom planu za sprovođenje Programa vlade 2017-19 i u NPAA.

Iako sadašnjim propisima kojima se uređuje oblast rada nije regulisano pitanje navedenih agencija, one u praksi ipak postoje. Zakon o radu poznaje samo ugovorni odnos između zaposlenog i poslodavca, tako da ne uređuje rad zaposlenog preko agencija za privremeno zapošljavanje. Jasnim definisanjem agencija za privremeno zapošljavanje i preciziranjem uslova za njihov rad, pravima i obavezama lica koji sa agencijom za privremeno zapošljavanje zaključuju ugovor o radu radi ustupanja na privremeni rad poslodavcu korisniku, i druga međusobna prava i obaveze zaposlenih, agencije i poslodavca korisnika, uređiće se ova oblast i

maksimalno zaštititi tzv. agencijski zaposleni. Naime, agencijskim zaposlenima obezbediće se jednaka zarada i drugi osnovni uslovi rada (radno vreme, odsustva, odmori), bezbednost i zdravlje na radu i drugi uslovi rada koji se primenjuju na zaposlene koje neposredno zapošljava poslodavac-korisnik (po čijem nalogu i uputstvima agencijski zaposleni rade).

Ciljevi ovog zakona su:

- zaštita i unapređenje uslova rada radno angažovanih lica u svrhu ustupanja zaposlenih drugim subjektima korisničkim preduzećima i izjednačavanje u pogledu osnovnih uslova rada sa zaposlenim kod poslodavca korisnika (zarade, radno vreme, odmori, odsustva, bolovanja i sl.);
- usklađivanje sa međunarodnim standardima (konvencija i preporuka MOR-a i direktive EU);
- suzbijanje „sive ekonomije” odnosno smanjenje rada na „crno”;
- uspostavljanje reda i sprečavanje nelojalne konkurencije u oblasti rada agencija za privremeno zapošljavanje propisivanjem uslova za njihov rad.

Mere koje će se preduzeti za ostvarenje ciljeva su:

- donošenje Zakona o agencijskom zapošljavanju;
- propisani uslovi za rad agencija za privremeno zapošljavanje;
- izdavanje i oduzimanje dozvola za obavljanje poslova ustupanja.

Indikatori/podaci na osnovu kojih će se pratiti da li i u kojoj meri se ostvaruju zacrtani ciljevi:

- donet Zakon i objavljen u „Službenom glasniku Republike Srbije” u 2019. godini;
- doneti podzakonski akati i objavljeni u „Službenom glasniku Republike Srbije” u 2019. godini;
- Agencija za privredne registre kao izvor informacija o broju pravnih lica upisanih u registar za obavljanje delatnosti privremenog zapošljavanja (78.20 Delatnost agencija za privremeno zapošljavanje) ili ostalog ustupanja ljudskih resursa (78.30 Ostalo ustupanje ljudskih resursa);
- Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja kao izvor informacija o broju ustupljenih zaposlenih.

Cilj ovog zakona da se oblast rada agencija za privremeno zapošljavanje uredi i uskladi sa međunarodnim dokumentima koji se odnose na zapošljavanje u svrhu ustupanja zaposlenih drugim subjektima (korisničkim preduzećima) da rade pod njihovim rukovođenjem i nadzorom, uz uzimanje u obzir uporedno pravnih rešenja. Na taj način omogućiće se:

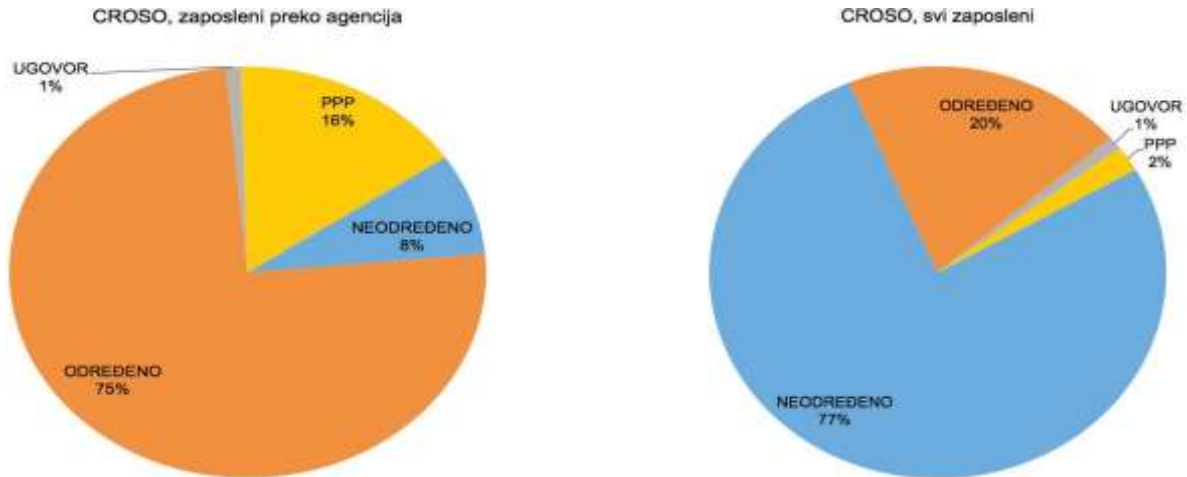
- ispunjavanje međunarodnih obaveza u pogledu usaglašavanja pravne regulative Republike Srbije sa konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada i direktivama Evropske unije;

- zaštita radno angažovanih lica u svrhu ustupanja zaposlenih drugim subjektima korisničkim preduzećima i izjednačavanje u pogledu osnovnih uslova rada sa zaposlenim kod poslodavca korisnika (zarade, radno vreme, odmori, odsustva, bolovanja i sl.);

- uspostavljanje reda i sprečavanje nelojalne konkurencije u oblasti rada agencija za privremeno zapošljavanje propisivanjem uslova za njihov rad.

Primer sveobuhvatnog stanja radnopravnog odnosa lica angažovanih preko agencija za zapošljavanje (vrstama ugovora) po starosnim grupama, navodimo podatke Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja i Ankete o radnoj snazi za 2016. godinu koji su prikazani sledećim grafikonom:

Grafikon 3.



Podaci pružaju informaciju o strukturi zaposlenih koji imaju ugovor sa agencijom za zapošljavanje na osnovu vrste rada: na neodređeno, na određeno, sezonski ili povremeno. Među zaposlenima preko agencija za zapošljavanje mnogo je veće učešće lica koja su privremeno zaposlena (tj. na određeno vreme, sezonski ili povremeno) nego kada se posmatra celokupan skup zaposlenih.

Podaci CROSO-a pokazuju da je kod mladih (starosti do 24 godine), koji su zaposleni preko agencija za zapošljavanje, učešće zaposlenih sa ugovorima na neodređeno vreme zanemarljivo (ispod 1%), dok je u grupi zaposlenih starijih od 50 godina učešće zaposlenih sa ugovorima na neodređeno vreme nešto veće nego kod ostalih starosnih grupa (12%). Ipak, u poređenju sa svim zaposlenim licima evidentiranim u CROSO, učešća lica sa ugovorima na neodređeno vreme su u svim starosnim grupama veoma niska.

Istovremeno, učešća lica koja imaju ugovore na određeno vreme su kod zaposlenih preko agencija za zapošljavanje u svim starosnim grupama znatno viša nego kada se posmatra skup svih zaposlenih koji su evidentirani u CROSO.

Kod zaposlenih preko agencija za zapošljavanje, ugovori o privremenim i povremenim poslovima najređe se susreću u starosnoj grupi 25-49 godina, dok su kod mladih i starijih od 50 godina češći (kod mladih oko 26%, u grupi starijih 21%). U poređenju sa skupom svih zaposlenih lica u

evidenciji CROSO, učestalost ovog oblika radnog angažovanja je kod zaposlenih preko agencija značajno veća u svim starosnim grupama.

3. Da li su razmatrane mogućnosti za rešavanje problema bez donošenja akta?

Zadržavanje postojećeg stanja – na ovaj način nije moguće rešiti radnopravni status ustupljenih zaposlenih, niti uvesti red među agencijama i drugim poslodavcima koji za ustupanje radne snage kao vrstu delatnosti ostvaruju prihod upravo na račun manjih primanja zaposlenih (što je suprotno svim međunarodnim standardima) i koji stvaraju nelojalnu konkurenciju ostalim poslodavcima i agencijama koje poštuju međunarodne standarde za ustupljene (iznajmljene) zaposlene.

Ova oblast, odnosno vrsta radnog angažovanje nije do sada bila zakonski uređena (Zakon o radu ne uređuje zapošljavanje u svrhu privremenog ustupanja zaposlenih drugom poslodavcu korisniku), odnosno postoji pravna praznina. Zakonskim regulisanjem agencijskog zapošljavanja vrši se usklađivanje sa međunarodnim standardima MOR-a i EU i obezbeđivanje agencijskim zaposlenima da ostvaruju sva prava iz radnog odnosa kao i zaposlenima kod poslodavca korisnika.

Izmene i dopune važećih propisa - Ova oblast se može urediti i izmenama i dopunama Zakona o radu, ali kako su izmene Zakona o radu planirane 2021. godine, a imajući u vidu da je neophodno da se ova oblast što pre uredi i uskladi sa međunarodnim standardima, kako bi se obezbedila zaštita osnovnih prava značajnog broja zaposlenih i sprečila nelojalna konkurencija među poslodavcima koji iznajmljuju radnu snagu, to je neophodno da se što pre uredi ova oblast.

Donošenje novog zakona – Zakon o agencijskom zapošljavanju obezbediće pravni osnov za otklanjanje svih navedenih problema, a posebno nejednakosti, diskriminacije i nelojalne konkurencije kada je u pitanju status ustupljenih zaposlenih i agencija/ poslodavaca koji se bave ustupanjem i poslodavaca korisnika kod kojih ti zaposleni obavljaju rad.

4. Zašto je donošenje akta najbolji način za rešavanje problema?

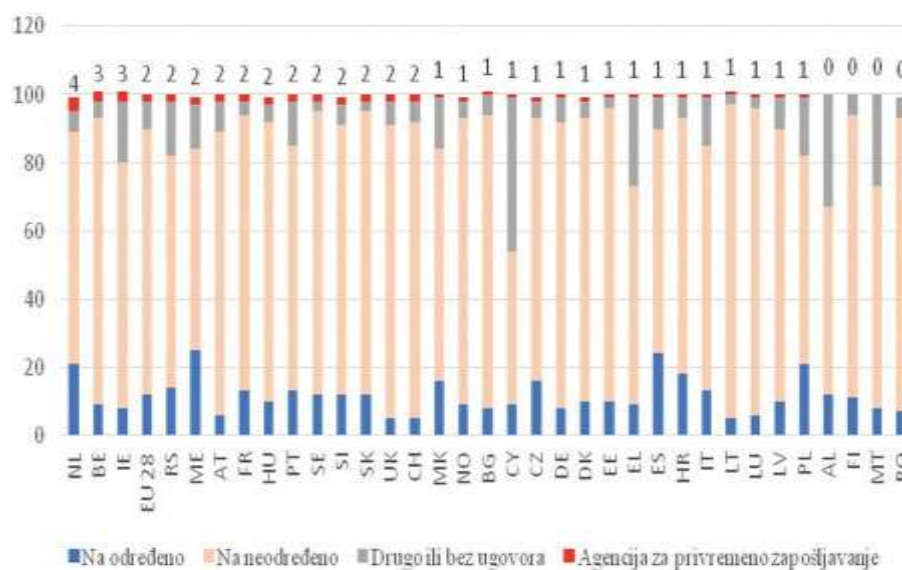
Sagledavajući sve mogućnosti za rešavanje problema nezaštićenih i diskriminiranih zaposlenih koji rade kao ustupljeni zaposleni (navedeno u tački 3. Analize), činjenicu da postoji pravni osnov za obavljanje delatnosti iznajmljivanja zaposlenih za potrebe drugih (tzv. privremeno zapošljavanje i ostalo ustupanje ljudskih resursa), a nedostaju zakonska rešenja koja će, u skladu sa međunarodnim standardima, urediti radnopravni položaj ustupljenih zaposlenih, agencija i korisničkih preduzeća, donošenje ovog zakona je ne samo najbolji, već jedini način za rešavanje napred navedenih problema.

5. Na koga i kako će najverovatnije uticati rešenja u ovom zakonu?

Zakonska rešenja će pozitivno uticati na tržište rada (poslodavce, nezaposlene i zaposlene), a pre svega:

- **doprineće povećanju broja ugovora o radu** sa iznajmljenim radnicima (za onaj broj lica koji su sada angažovani van radnog odnosa ili rade „na crno”), a dugoročno i neposrednom zapošljavanju ustupljenog zaposlenog kod korisnika. Agencije za privremeno zapošljavanje će moći da ustupaju poslodavcima korisnicima samo zaposlene sa kojima su zasnovali radni odnos na neodređeno ili određeno vreme, odnosno neće moći da u cilju ustupanja angažuju lica po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima što će doprineti povećanju broja zaključenih ugovora o radu sa ustupljenim zaposlenima (za onaj broj lica koji su sada angažovani van radnog odnosa ili rade „na crno”), a dugoročno i neposrednom zapošljavanju ustupljenog zaposlenog kod korisnika;
- **doprineće poboljšanju materijalne i socijalne sigurnosti iznajmljenih radnika** (kroz obezbeđivanje zarade koja je jednaka zaradi uporednog radnika kod poslodavca korisnika, garantovanje minimalne zarade i ostvarivanje drugih primanja iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu);
- **dovešće do ukidanja nelojalne konkurencije između agencija – poslodavaca i poslodavaca – korisničkih preduzeća**, jer će se izjednačiti iznos troškova za ugovaranje ustupanja zaposlenih - iznajmljivanja radne snage (zarada zaposlenog jednaka zaradi uporednog zaposlenog kod poslodavca korisnika + naknada agenciji);
- **doprineće većoj konkurentnosti među agencijama** koje se bave iznajmljivanjem radne snage, na zakonskim i tržišnim osnovama. Iako sadašnjim propisima kojima se uređuje oblast rada nije regulisano pitanje navedenih agencija, one u praksi ipak postoje. Jasnim definisanjem agencija za privremeno zapošljavanje i preciziranjem uslova za njihov rad, način i uslovi ustupanja zaposlenih, odnos između agencije i poslodavca korisnika i obaveze agencije i poslodavca korisnika prema ustupljenim zaposlenima, i druga međusobna prava i obaveze zaposlenih, agencije i poslodavca korisnika, urediće se ova oblast i doprineće pored zaštite ustupljenih zaposlenih i većoj konkurentnosti među agencijama koje se bave ustupanjem zaposlenih, na zakonskim i tržišnim osnovama. Evropsko istraživanje o radnim uslovima koje je sprovedeno 2015. godine kada je prvi put obuhvaćena i Republika Srbija u kome su uključeni su svi stanovnici zemalja koji imaju 15 ili više godina. Prema ovom istraživanju u Republici Srbiji oko 2% zaposlenih za platu ima ugovor preko agencije za privremeno zapošljavanje što je na sličnom nivou kao u proseku EU ali ipak više nego u značajnom broju zemalja pokazuje značaj pitanja agencijskog zapošljavanja.

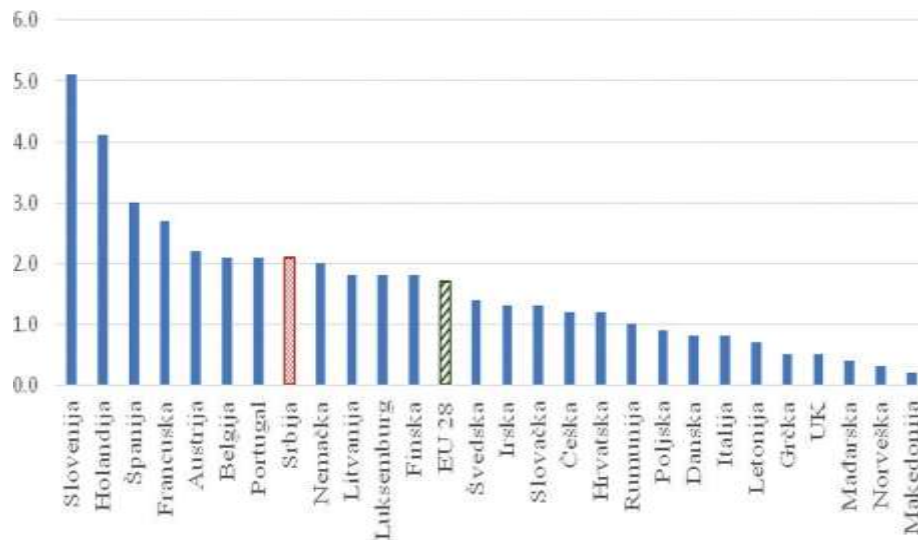
Grafikon 4: učešće zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje u ukupnom broju zaposlenih prema zemljama



Podaci o učešću zaposlenih preko agencija u ukupnom broju zaposlenih za platu su skoro identični učešću koje se dobija na osnovu ARS i koje u 2016. godini iznosi 2,1%. Ovo učešće je u Srbiji blago povećano u odnosu na 2015. godinu, kada je iznosilo 1,97%.

Počev od 2017. godine, Eurostat takođe objavljuje podatke o učešću zaposlenih preko agencija u ukupnom broju zaposlenih za platu. Ovi podaci su zasnovani na anketama o radnoj snazi, te se za određeni broj zemalja razlikuju od slike koja se dobija na osnovu podataka iz EWCS. Podaci o učešću zaposlenih preko agencija u ukupnom broju zaposlenih za platu u pojedinim evropskim zemljama (za koje su podaci dostupni) prikazani su na Grafikonu 4a.

Grafikon 4a: Učešće zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje u ukupnom broju zaposlenih za platu (15+), Eurostat/LFS, 2016. (pristupljeno 1. juna 2017. godine)



6. Kakve troškove će primena ovog zakona izazvati građanima i privredi, a naročito malim i srednjim preduzećima?

Troškovi koje će primena ovog zakona izazvati građanima i privredi, a naročito malim i srednjim preduzećima su:

1. Troškovi za osnivanje pravnog lica ili preduzetnika:

- Naknada za registraciju kod APR-a;
- Ostali troškovi koji zavise od delatnosti i visine takse u opštinama i u gradovima;
- Otvaranje računa u banci;
- Komunalni troškovi;
- Kupovina i/ili iznajmljivanje objekata, otvaranje agencije u sopstvenom objektu.

2. Troškovi za obavljanje poslova ustupanja zaposlenih:

- Troškovi za polaganje stručnog ispita za rad agencije za privremeno zapošljavanje 8.000,00 dinara za jednog zaposlenog i imaće ih smo u prvoj godini (ukoliko ima više zaposlenih koji nemaju položen taj ispit ovi troškovi će se uvećati, a ukoliko zaposli lice koje već ima položen ispit taj trošak agencija neće imati);
- Troškovi za izdavanje dozvole za rad agencije za privremeno zapošljavanje – 30.360,00 dinara;
- Troškovi za produženje dozvole za rad agencije za privremeno zapošljavanje na svakih 5 godina - 15.180,00 dinara.

Tabelarni prikaz troškova iz tačke 2. - rada agencije za privremeno zapošljavanje:

Godine rada agencije	Administrativna taksa	Troškovi polaganja ispita	Ukupno
I godina	30.360 dinara	8.000 dinara	38.360 dinara
V godina	15.180 dinara	0	15.180 dinara

U skladu sa zakonom dozvola za obavljanje poslova ustupanja zaposlenih izdaje se za period od 5 godina i može se obnoviti na način i pod uslovima pod kojima se izdaje. Ukoliko se dozvola obnavlja (produžava) agencija privremeno zapošljavanje će svake pete godine imati trošak u visini od 15.180,00 dinara na ime republičke administrativne takse.

3. Troškovi prostorne opremljenosti za obavljanje poslova agencijskog zapošljavanja po gradovima u Republici Srbiji.² Vrednosti su izražene u proseku po gradovima.

GRAD	KUPO VINA poslovnog prostora po m² u EUR	KUPO VINA Poslovnog prostora (min. 20 m²) u EUR	ZAKUP poslovnog prostora po m² u EUR/mesečno	ZAKUP poslovnog prostora (min. 20 m²) u EUR/mesečno
Beograd	1357,7	27154	7,59	151,8
Novi Sad	1091,29	21825,8	4,97	99,4
Niš	703	14060	4,72	94,4
Kragujevac	664,69	13293,8	2,95	59
Subotica	532,82	10656,4	3,89	77,8
Užice	523,2	10464	2,64	52,8
Kruševa	537,94	10758,8	3,49	69,8
Prosečni trošak u Republici Srbiji u EUR	772,94	15458,97	4,32	86,42

² Izvor: internet stranica www.imovina.net (na preporuku RSJP-a)

4. Troškovi tehničke opremljenosti za obavljanje poslova agencijskog zapošljavanja u Republici Srbiji.³ Vrednosti su prosečne i izražene u dinarima.

Naziv	Količina	Pojedinačna cena	Ukupno
Kancelarijski sto	2	6.925	13.850
Kancelarijska stolica	2	5.800	11.600
Kancelarijski orman	2	14.200	28.400
Stolice	5	2.760	13.800
Police	2	3.490	6.980
Čiviluk	1	2.500	2.500
Računar (laptop)	2	40.000	80.000
Ostali kancelarijski materijal	/	10.000	10.000
Internet i telefon (mesečno)	1	3.500	3.500
Ukupno			170.630

7. Da li su pozitivne posledice donošenja ovog zakona takve da opravdavaju troškove koje će on stvoriti?

Izjednačavanjem radnopravnog statusa lica angažovanih preko agencije za privremeno zapošljavanje sa uporednim zaposlenim kod poslodavca korisnika, povećaće se zarade ustupljenih zaposlenih, njihov životni standard i smanjiti stopa siromaštva. Pored toga, smanjiće se troškovi iz budžeta na ime socijalnih davanja za ugrožene porodice u kojima jedno ili više lica ostvaruje naknadu za rad koja je niža od minimalne zarade, što opravdava troškove koje će imati agencije - poslodavci za registrovanje delatnosti privremenog zapošljavanja i ustupanja ljudskih resursa, nakon usvajanja Zakona.

Pozitivni efekti donošenja ovog zakona ogledaju se u zaštiti i unapređenju uslova rada radno angažovanih lica u svrhu ustupanja zaposlenih drugim subjektima korisničkim preduzećima i izjednačavanje u pogledu osnovnih uslova rada sa zaposlenim kod poslodavca korisnika, a naročito:

- Pобољшanje radnopravnog statusa prelaskom sa ugovora o privremenim i povremenim poslovima na ugovor o radu čime se obezbeđuju sva prava iz Zakona o radu i opšteg akta (kolektivni ugovor i pravilnik o radu);

³ Izvor: internet stranice salona nameštaja (www.formaideale.rs; www.matis.rs; www.jysk.rs; www.vitorogpromet.rs), provajdera internet usluga (www.vektor.net; www.orientelekom.rs; www.mts.rs; www.sbb.rs), prodavnice tehničke opreme (www.gigatron.rs; www.winwin.rs; www.tehnomanija.rs)

- Jednak položaj u pogledu uslova rada kao da je neposredno zasnovao radni odnos kod poslodavca korisnika što će doprineti boljim uslovima rada a naročito:
 - o povećanju zarade ustupljenih zaposlenih,
 - o pravo na naknadu 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,
 - o bolje obezbeđeni uslovi za bezbednost i zdravlje na radu,
 - o pravo na ograničeno radno vreme i isplatu prekovremenih sati rada,
 - o pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor, godišnji odmor i druga odsustva, državne i druge praznike.

Osim navedenog, pozitivni efekti zakona odnose se na usklađivanje sa međunarodnim standardima (konvencija i preporuka MOR-a i direktiva EU). Primena ovog zakona je još jedan korak ka Evropskoj uniji jer se njegovom primenom obezbeđuju oni standardi koji važe za članice države EU. Pored toga, obezbeđuje se potpunija primena ratifikovane Konvencija 181 MOR-a o privatnim agencijama za zapošljavanje, u delu koji se odnosi na delatnost agencija u vezi sa zapošljavanjem u svrhu ustupanja korisnicima i zaštitu prava ustupljenih zaposlenih, a posebno sa aspekta prava na sindikalno organizovanje, kolektivno pregovaranje i uključivanje u druge vidove socijalnog dijaloga.

Primena zakona doprineće suzbijanju „sive ekonomije” odnosno smanjenje rada na „crno” jer se do sada agencijski radnici nisu bili „vidljivi” u sistemu radnopravnih odnosa, te su bili podložni svim oblicima narušavanja ustavnih i zakonskih prava iz rada i socijalnog osiguranja tako da su spadali u oblik rada na „crno”.

Uspostavljanjem pravila i uslova za osnivanje i rad agencija i njihovo sankcionisanje za nepoštovanje tih uslova doprineće smanjenju nelojalne konkurencije u oblasti rada agencija za privremeno zapošljavanje.

Takođe, propisane sankcije za nepoštovanje ovog zakona smanjuje mogućnost i rada na crno i nelojalne konkurencije i zaštiti prava ustupljenih zaposlenih.

8. Da li se ovim zakonom podržava stvaranje novih privrednih subjekata i tržišne konkurencije?

Očekuje se da će uz postojeće, određen broj privrednih subjekata biti osnovano u cilju obavljanja delatnosti privremenog zapošljavanja (7820 – delatnost agencija za privremeno zapošljavanje) ili ostalog ustupanja ljudskih resursa (7830 – ostalo ustupanje ljudskih resursa).

Stoga se može reći, da ovaj zakon stimuliše pojavu novih privrednih subjekata, ali i sprečava nelojalnu konkurenciju na tržištu, utvrđivanjem uslova za rad agencija za privremeno zapošljavanje.

Usvojenim Akcionim planom za sprovođenje Programa rada Vlade za 2017–2019. godinu, procenjeno je da će se usvajanjem ovog zakona u naredne dve godine povećati broj registrovanih agencija za privremeno zapošljavanje

(30 agencija na godišnjem nivou) i broj zaposlenih preko agencija za privremeno zapošljavanje (50.000 zaposlenih na godišnjem nivou).

Republički zavod za statistiku je dostavio podatke o broju zaposlenih u poslovnim subjektima koji su registrovani u određenim grupama delatnosti (KD2010) za koje je pretpostavio da se bave ustupanjem zaposlenih. Republički zavod za statistiku ne raspolaže podacima o broju poslodavaca koji ustupaju zaposlene kao i o broju zaposlenih jer postojeći izvor iz kojeg su obrađivali podatke Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja nema posebnu šifru za status ustupljeni zaposleni. Zaposleni su prijavljeni u sledećim delatnostima:

7820	Delatnost agencija za privremeno zapošljavanje	Obuhvata obezbeđivanje radnika klijentima za određeni period, kao dopunu ili privremenu zamenu radne snage klijenta, gde su zaposleni pojedinci stalno zaposleni u jedinicama za privremeno pružanje usluga. Jedinice koje se svrstavaju u ovu grupu ne vrše direktan nadzor nad svojim zaposlenima koji rade na radnim mestima na koje ih raspoređuje klijent-poslodavac.
7830	Ostalo ustupanje ljudskih resursa	Obuhvata obezbeđivanje ljudskih resursa za potrebe klijenata. Jedinice koje se svrstavaju u ovu grupu predstavljaju poslodavce zaposlenih i u vezi su sa isplatom zarada, oporezivanjem, ostalim fiskalnim pitanjima u vezi sa ljudskim resursima, ali nisu odgovorne za upravljanje i nadzor nad zaposlenima. Obezbeđivanje ljudskih resursa obično se obavlja na dugoročnoj osnovi. Ovde svrstane jedinice obavljaju veliki broj zadataka koji se odnose na upravljanje ljudskim resursima.

Zaposleni u pravnim licima (privredna društva, preduzeća, zadruge, ustanove i druge organizacije) i lica koja samostalno obavljaju delatnost, preduzetnici i zaposleni kod njih, godišnji proseki

Godina	Šifra registrovane delatnosti	Naziv registrovane delatnosti	Broj poslovnih subjekata	Broj zaposlenih				
				ukupno	u radnom odnosu			van radnog odnosa
					svega	od toga:		
						neodređeno vreme	određeno vreme	Ne-poznato

2016	7810	Delatnost agencija za zapošljavanje	57	9661	7941	216	7690	36	1719
	7820	Delatnost agencija za privremeno zapošljavanje	7	507	461	21	440	0	46
	7830	Ostalo ustupanje ljudskih resursa	48	4435	2827	209	2612	6	1608
	8010	Delatnost privatnog obezbeđenja	133	20114	18940	5913	11279	1748	1174
	8020	Usluge sistema obezbeđenja	277	4828	4467	1642	2196	629	361
	8110	Usluge održavanja objekata	337	3193	2865	996	1515	354	329
	8121	Usluge redovnog čišćenja zgrada	690	6452	5363	1245	2428	1690	1089
2017	7810	Delatnost agencija za zapošljavanje	63	9726	7885	272	7580	33	1841
	7820	Delatnost agencija za privremeno zapošljavanje	9	447	341	48	292	1	106
	7830	Ostalo ustupanje ljudskih resursa	65	6038	3793	327	3456	10	2245
	8010	Delatnost privatnog obezbeđenja	165	25023	23850	9871	10860	3119	1173
	8020	Usluge sistema obezbeđenja	305	5800	5586	2139	3085	361	214
	8110	Usluge održavanja objekata	407	3590	3147	1233	1527	387	444
	8121	Usluge redovnog čišćenja zgrada	735	5097	4503	1061	2573	870	593
2018	7810	Delatnost agencija za zapošljavanje	66	10670	8392	308	8055	29	2278
	7820	Delatnost agencija za privremeno zapošljavanje	10	508	241	69	172	1	267
	7830	Ostalo ustupanje ljudskih resursa	79	8044	5196	414	4767	15	2849
	8010	Delatnost privatnog obezbeđenja	180	26564	25460	10921	11650	2890	1104
	8020	Usluge sistema obezbeđenja	405	7184	7039	2815	3753	471	145
	8110	Usluge održavanja objekata	458	4136	3638	1332	1906	400	498
	8121	Usluge redovnog čišćenja zgrada	795	5145	4647	1165	2622	860	498

IZVO R: Istraživanje o registrovanoj zaposlenosti zasnovano na kombinovanju podataka iz Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja (CROSO) i Statističkog poslovnog registra (SPR)

NAPOMENA:

Podaci o broju zaposlenih za 2016. i 2017. godinu predstavljaju godišnji prosek svih 12 meseci u godini, dok za 2018. godinu predstavljaju prosek prvih 10 meseci u godini

9. Da li su sve zainteresovane strane imale prilike da izjasne o ovom zakonu?

U Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, marta 2016. godine formirana je Radna grupa koja je radila na izradi radne verzije Nacrta zakona o agencijskom zapošljavanju. Ista je inovirana u avgustu 2017. formiranjem nove Vlade. Radnu grupu su činili, pored predstavnika resornih ministarstava, i predstavnici organizacija obaveznog socijalnog osiguranja, Privredne komore Srbije, reprezentativnih sindikata (SSSS i UGS „Nezavisnost” i Konfederacija slobodnih sindikata) i udruženja poslodavaca (Unija poslodavaca Srbije) na republičkom nivou, kao i veće agencije za zapošljavanje koje ove poslove u državama Evropske unije obavljaju po standardima EU (Adeko, Trenkvalder, Menpauer).

Šira javnost je imala priliku da se upozna i izjasni o Nacrtu zakona u toku sprovođenja javne rasprave.

Odbor za privredu i finansije je, na predlog Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, na sednici održanoj dana 1. novembra 2018. godine utvrdio Program javne rasprave o Nacrtu zakona o agencijskom zapošljavanju (u daljem tekstu: Nacrt zakona).

Javna rasprava o Nacrtu zakona sprovedena je u periodu od 2. do 23. novembra 2018. godine, a tekst Nacrta zakona bio je postavljen na internet stranici Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja i na portalu e-uprave. U toku javne rasprave primedbe, predloge i sugestije, zainteresovana lica dostavljala su pisanim putem na adresu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, ili putem elektronske pošte na adresu: javnaraspava.rad@minrzs.gov.rs.

U toku javne rasprave održano je pet okruglih stolova, i to:

- 13. novembra 2018. godine u Kragujevcu;
- 14. novembra 2018. godine u Novom Sadu;
- 16. novembra 2018. godine u Beogradu;
- 19. novembra 2018. godine u Nišu;
- 20. novembra 2018. godine u Novom Pazaru.

Na okruglom stolu u Kragujevcu, učestvovalo je oko 50 zainteresovanih lica, među kojima predstavnici SSS Kragujevca, UGS „Nezavisnost”, GIZ, Asocijacije poslovnih žena, JKP Kragujevca, agencija za zapošljavanje, privrednih društava (A.D. „Zastava oružje”, FCA), udruženja građana.

Na okruglom stolu u Novom Sadu učestvovalo je oko 40 zainteresovanih lica, među kojima predstavnici Sindikata EMS Novi Sad, Sindikat lekara i farmaceuta, SSS grada Novog Sada i opština, SSS grada Subotice, Industrijski sindikat Srbije, agencija za zapošljavanje, udruženja građana, privrednih društava („NIS” A.D. Novi Sad, „Euro gas”, d.o.o. Subotica, „Put invest”, „Merkator” i dr.), JKP Novog Sada.

Na okruglom stolu u Beogradu učestvovalo je oko 90 zainteresovanih lica, među kojima predstavnici ASNS, Konfederacije slobodnih sindikata, SSSS, agencija za zapošljavanje („Adeko”, „Trenkvalder”, itd.), Unije poslodavaca Srbije, udruženja građana, privrednih društava (Trajal korporacija, Lidl, Hemofarm, „NIS”, Mikrosoft, Delta holding, Koka Kola, itd.), Zaštitnik građana, Američke privredne komore, advokatskih kancelarija, udruženja građana.

Na okruglom stolu u Nišu učestvovalo je oko 30 zainteresovanih lica, među kojima predstavnici SSS grada Niša, Konfederacije slobodnih sindikata, Sindikat nemedicinskih radnika Dom zdravlja Medveđa, ASNS Niš, ASNS „Filip Moris”, Sindikat „Telekoma Srbija”, agencija za zapošljavanje, udruženja građana, privrednih društava („Filip Moris”, „NIS”, „Jugo-impeks”).

Na okruglom stolu u Novom Pazaru učestvovalo je oko 15 zainteresovanih lica, među kojima predstavnici SSS grada Novog Pazara, ASNS, Sindikat lekara i farmaceuta Srbije, agencija za zapošljavanje i omladinskih zadruga, udruženja građana.

U toku javne rasprave primedbe, predloge i sugestije u pisanoj formi dostavili su: Inter safe business d.o.o. Beograd, Vip mobile, Lion group system, Agencija za zapošljavanje M-4 d.o.o. Novi Pazar, Microsoft Software d.o.o. „Telekom Srbija” a.d. Beograd, Inicijativa Digitalna Srbija, NIS a.d. Novi Sad, Republički fond za zdravstveno osiguranje, Američka privredna komora, Telenor d.o.o, Privredna komora Srbije, Unija poslodavaca Srbije, Savet stranih investitora (FIC), Fondacija Centar za demokratiju, Lidl Srbija KD, SSSS Sindikalna organizacija Direkcije za građevinsko zemljište i izgradnju Beograda JP, Savez samostalnih sindikata Beograda, Savez samostalnih sindikata Grada Novog Sada i opština, Savez samostalnih sindikata Srbije, Organizacija samostalnog sindikata metalaca Srbije za Grad Novi Sad i opštine, Savez samostalnih sindikata Grada Novog Sada i opština, Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata, SSSS – Sindikalna organizacija JP „Gradsko stambeno”, Konfederacija slobodnih Sindikata, Mirjana Jočić.

Nakon sprovedene javne rasprave razmotreni su svi pristigli predlozi, primedbe i sugestije i sagledana je mogućnost njihovog integrisanja u tekst navedenog Nacrta zakona, s ciljem unapređenja zakonskih rešenja.

Dana 3. decembra 2018. godine nakon sprovedene javne rasprave u Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja održan je sastanak sa članovima Radne grupe i drugim zainteresovanim učesnicima javne rasprave, na kojem su razmatrane primedbe, predlozi i sugestije koji su pristigli u toku javne rasprave i precizirani su pojedini pojmovi i odredbe Nacrta zakona.

1. Prihvaćeni i usaglašeni predlozi učesnika javne rasprave:

- da se pojam uporednog zaposlenog precizira u skladu sa Direktivom 2008/104;
- da se definicija zarade uskladi sa Zakonom o radu i doda naknada zarade;
- da agencija kojoj je dozvola za rad oduzeta ne može da zaključi nove ugovore o radu radi ustupanja poslodavcu korisniku;
- da se definiše do kada ugovori o radu koji su zaključeni pre oduzimanja dozvole agenciji ostaju na snazi;
- da se preciziraju obaveze koje agencija mora da ispuni iz ugovora o radu pre nego što podnese zahtev za prestanak važenja dozvole za obavljanje poslova ustupanja zaposlenih
- da se precizno odredi šta treba da sadrži uput koji je sastavni deo ugovora o radu na neodređeno vreme, a šta ugovor o radu na određeno vreme;

- da se ugovor o ustupanju zaposlenih ne može zaključiti za zamenu zaposlenog kod poslodavca korisnika kod kog je organizovan štrajk, osim ako zaposleni koji je određen da radi za vreme štrajka radi obezbeđenja minimuma procesa rada odbije da radi;
- da se precizira šta isplaćuje agencija ustupljenom zaposlenom u slučaju kada poslodavac korisnik ne dostavi agenciji podatke iz evidencije na osnovu kojih agencija isplaćuje zarade i naknade zarade;
- da se izvrši dopuna odredbe Nacrta zakona propisivanjem da pravila obrade i zaštite podataka o ličnosti moraju da poštuju i agencija i poslodavac korisnik;
- da se propiše obaveza ustupljenog zaposlenog da mora da poštuje interne akte poslodavca korisnika;
- da se odredbe Nacrta zakona kojim se uređuje otkaz ugovora o radu usklade sa Zakonom o radu;
- da se u Nacrtu zakona precizira da je poslodavac korisnik dužan da ustupljenim zaposlenima obezbedi korišćenje objekata za ishranu i objekata namenjenim za decu zaposlenih kod poslodavca korisnika;
- da se rok za primenu zakona produži na 9 meseci;
- da se reprezentativnost sindikata utvrđuje kod poslodavca (agencije) u skladu sa Zakonom o radu, a da agencijski zaposleni ne ulaze u ukupan broj zaposlenih kod poslodavca korisnika prilikom utvrđivanja reprezentativnosti. Prema ovom rešenju i rešenju u Zakonu o radu, ustupljeni zaposleni sva prava na sindikalno organizovanje i kolektivno pregovaranje ostvaruju kod svog poslodavca - agencije.

2. Predlozi učesnika javne rasprave oko kojih nije postignuta saglasnost:

- da se kao uslov za rad agencije propiše bankarska garancija;
- da se omogući angažovanje lica od strane agencije po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima;
- da se Nacrt zakona dopuni trajanjem otkaznog roka koji moraju da poštuju agencija i ustupljeni zaposleni i podacima o kolektivnim ugovorima koji uređuju uslove rada kod poslodavca korisnika;
- da se Nacrt zakona dopuni tako da se zabrani zaključivanje ugovora o ustupanju zaposlenih na upražnjenim radnim mestima i na novootvorenim radnim mestima;
- da se omogući zaključivanje ugovora o ustupanju zaposlenih na poslovima na kojima je kod poslodavca korisnika uvedeno skraćeno radno vreme;
- da se zabrani mogućnost agencijskog zapošljavanja u državnoj upravi u celini a ne samo za državne službenike.

3. Zakonska rešenja na koja je dat najveći broj primedbi, odnosno predlog koja su međusobno oprečna

Na održanim okruglim stolovima najviše primedbi je bilo na odredbu Nacrta zakona kojim je predviđeno da ugovor o ustupanju zaposlenih može da se zaključi za ustupanje najviše do 10% zaposlenih u odnosu na ukupan broj zaposlenih kod

poslodavca korisnika u momentu zaključenja ugovora, sa izuzetkom da može da se zaključi za ustupanje najviše do 30% zaposlenih, uz prethodnu saglasnost ministarstva nadležnog za poslove rada i dobijeno mišljenje resornog ministarstva.

Agencije i drugi poslodavci tražili su brisanje svakog ograničenja jer smatraju da im se na taj način krši Ustavno pravo na slobodu preduzetništva i da nema osnova da se procentualno ograničava broj ustupljenih zaposlenih kod poslodavca korisnika iz razloga što su ustupljeni zaposleni u potpunosti izjednačeni sa neposredno zaposlenim kod poslodavca korisnika.

10. Koje će se mere tokom primene ovog zakona preduzeti da bi se postiglo ono što se ovim zakonom predviđa?

Regulatorne: S obzirom da je primena ovog zakona uslovljena donošenjem podzakonskog propisa, uslov za njegovu primenu je donošenje tog akta u roku utvrđenom ovim zakonom. Zakon predviđa usvajanje dva podzakonska propisa u roku od 2 meseca po usvajanju zakona koji treba da omoguće primenu zakona, a to su pravilnik kojim će se propisati prostorni i tehnički uslovi za rad agencija, uslovi stručne osposobljenosti zaposlenih, program i sadržinu načinu polaganju stručnog ispita i pravilnik kojim će se urediti evidencija dozvola agencijama za obavljanje poslova ustupanja.

Institucionalne: Nadležno ministarstvo za primenu ovog zakona je Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja - Sektor za rad i zapošljavanje - Odsek za normativne i studijsko-analitičke poslove u oblasti rada. Za nadzor nad primenom ovog zakona zadužen je Inspektorat za rad kao organ uprave u sastavu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja. Inspektorat za rad ima kadrovski kapacitet za sprovođenje nadzora nad primenom ovog zakona. Za primenu ovog zakona uključeno je Ministarstvo nadležno za oblast kojom se uređuje delatnost poslodavca, s obzirom da je uz zahtev za davanje saglasnosti za zaključivanje ugovora o ustupanju poslodavac korisnik, kada je u pitanju ustupanje zaposlenih veće od 10%, dužan da pored pismenog obrazloženja dostavi i mišljenje tog ministarstva.

Neregulatorne: U cilju efikasnije primene ovog zakona, planiraju se sledeće aktivnosti:

- Organizovanje i učešće na seminarima, okruglim stolovima i radionicama kojima će se zainteresovane strane – poslodavci i zaposleni i njihovi predstavnici, inspektori rada, advokati, sudije i druga lica koja će neposredno primenjivati ovaj zakon sticati, unapređivati, razmenjivati znanja i iskustva i u cilju pravilne i ujednačene primene ovog zakona;

- Objavljivanje ovog zakona i podzakonskog akta na sajtu ministarstva nadležnog za poslove rada;
- Davanje informacija i mišljenja o primeni odredaba ovog zakona od strane Sektora za rad – Odseka za normativne i studijsko-analitičke poslove, preko telefona, pisanim putem i u neposrednom kontaktu sa strankama;
- Po potrebi izdavanje publikacija, brošura i sl.

I Z J A V A
O USKLAĐENOSTI PROPISA SA PROPISIMA
EVROPSKE UNIJE

1. Organ državne uprave, odnosno drugi ovlašćeni predlagač propisa

Ovlašćeni predlagač – Vlada

Obrađivač – Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja

2. Naziv propisa

Predlog zakona o agencijskom zapošljavanju

Draft of agency employment law

Draft law on the work through temporary employment agencies

3. Usklađenost propisa s odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, sa jedne strane, i Republike Srbije sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Sporazum):

/

a) Odredba Sporazuma koja se odnosi na normativnu sadržinu propisa,

Član 79.

b) Prelazni rok za usklađivanje zakonodavstva prema odredbama Sporazuma,

v) Ocena ispunjenosti obaveze koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma,

g) Razlozi za delimično ispunjavanje, odnosno neispunjavanje obaveza koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma,

d) Veza sa Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije.

Nacionalni program za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije (2018-2021) u delu 3.19. Socijalna politika i zapošljavanje 3.19.1 Radno zakonodavstvo 2017-662	Zakon o radu preko agencija za privremeno zapošljavanje	MRZSP	2018/IV
---	--	-------	---------

4. Usklađenost propisa sa propisima Evropske unije:

a) Navođenje odredbi primarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima,

Ugovor o funkcionisanju Evropske ekonomske zajednice (član 117) i Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika (tačka 9)

Article 117 of the Treaty establishing the European Economic Community and point 9 of the Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers

Stepen usklađenosti: potpuno usklađen

b) Navođenje sekundarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima,

Council Directive 91/533/EEC on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship

Direktiva Saveta 91/533 o obavezi poslodavca da obavesti radnike o uslovima koji se primenjuju na ugovor o radu ili radni odnos

Directive 2008/104/ec of the European Parliament and of the Council of 19 november 2008 on temporary agency work
 Direktiva Evropskog Parlamenta i Saveta 2008/104 od 19. novembra 2008. godine o privremenom agencijskom radu

Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship

Uputstvo Saveta 91/383/EEZ od 25. juna 1991. godine kojim se dopunjuju mere za podsticanje poboljšanja u oblasti bezbednosti i zdravlja radnika koji su zaposleni na određeno vreme ili su privremeno zaposleni

Stepen usklađenosti: potpuno usklađen

- v) Navođenje ostalih izvora prava Evropske unije i usklađenost sa njima,
- g) Razlozi za delimičnu usklađenost, odnosno neusklađenost,
- d) Rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti propisa sa propisima Evropske unije.

/

5. Ukoliko ne postoje odgovarajuće nadležnosti Evropske unije u materiji koju reguliše propis, i/ili ne postoje odgovarajući sekundarni izvori prava Evropske unije sa kojima je potrebno obezbediti usklađenost, potrebno je obrazložiti tu činjenicu. U ovom slučaju, nije potrebno popunjavati Tabelu usklađenosti propisa. Tabelu usklađenosti nije potrebno popunjavati i ukoliko se domaćim propisom ne vrši prenos odredbi sekundarnog izvora prava Evropske unije već se isključivo vrši primena ili sprovođenje nekog zahteva koji proizilazi iz odredbe sekundarnog izvora prava (npr. Predlogom odluke o izradi strateške procene uticaja biće sprovedena obaveza iz člana 4. Direktive 2001/42/EZ, ali se ne vrši i prenos te odredbe direktive).

6. Da li su prethodno navedeni izvori prava Evropske unije prevedeni na srpski jezik?

Ne

7. Da li je propis preveden na neki službeni jezik Evropske unije?

Ne

8. Saradnja sa Evropskom unijom i učešće konsultanata u izradi propisa i njihovo mišljenje o usklađenosti.

Radna verzija ovog zakona dostavljena je Evropskoj komisiji u septembru 2018. godine radi dobijanja komentara i sugestija. Evropska komisija se izjasnila na ovaj zakon u martu mesecu 2019. godine (u vidu komentara datih u tabeli usklađenosti koja je poslata Evropskoj komisiji).

Evropska komisija je jedino imala primedbe na član kojim se zabranjuje agencijsko zapošljavanje na radnim mestima službenika u državnim organima i organima JLS i AP i ukazala na član 1.2. Direktive kojim je propisano da se Direktiva primenjuje na sve poslodavce korisnike bilo da su u javnom ili privatnom sektoru a koji obavljaju ekonomske delatnosti, bez obzira da li ostvaruju dobit ili ne. Navedena primedba ne stoji, iz razloga što prema Ustavu i posebnim zakonima organi na republičkom, regionalnom i lokalnom nivou obavljaju izvršnu vlast a ne ekonomsku delatnost, te ti organi, a samim tim i njihovi službenici nisu obuhvaćeni članom 1.2. Direktive.

Prihvaćena je sugestija da se posebnim zakonom mogu uvesti ograničenja agencijskog zapošljavanja, samo ako za to postoji opravdani opšti interes.

Efekti primene zabrane i ograničenja agencijskog zapošljavanja analiziraće se u narednim godinama, o čemu će se informisati i Evropska komisija, a u skladu sa sugestijom datom na ovaj zakona u vezi sa izvršavanjem obaveze izveštavanja Komisije iz člana 4.5. Direktive Evropskog Parlamenta i Saveta 2008/104 od 19. novembra 2008. godine o privremenom agencijskom radu. Takođe, precizirane su i kaznene odredbe.

Na ostale članove ovog zakona Evropska komisija nije imala primedbe.

Po usvajanju ovog zakona tekst preveden na engleski jezik sa tabelom usklađenosti dostaviće se Evropskoj komisiji.

1. Naziv propisa Evropske unije : Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed- duration employment relationship or a temporary employment relationship <i>Official Journal L 206 , 29/07/1991 P. 0019 - 0021</i>		2. „CELEX” oznaka EU propisa 31991L0383				
3. Organ državne uprave, odnosno drugi ovlašćeni predlagač propisa: Ovlašćeni predlagač – Vlada Obradivač – Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja		4. Datum izrade tabele: 17.12.2018.				
5. Naziv propisa čije odredbe su predmet analize usklađenosti sa propisom Evropske unije: 0.1. Predlog zakona o agencijskom zapošljavanju 0.2. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu („Službeni glasnik RS”, br. 101/05, 91/15 i 113/17 – dr. zakon) 0.3. Zakon o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – US, 113/17 i 95/18 – autentično tumačenje) 0.4. Pravilnik o prethodnim i periodičnim lekarskim pregledima zaposlenih na radnim mestima sa povećanim rizikom („Službeni glasnik RS”, br. 120/07, 93/08 i 53/17)		6. Brojčane oznake (šifre) planiranih propisa iz baze NPAA:				
7. Usklađenost odredbi propisa sa odredbama propisa EU:						
a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
Odredba propisa EU	Sadržina odredbe	Odredbe propisa R. Srbije	Sadržina odredbe	Usklađenost ⁴	Razlozi za delimičnu usklađenost, neusklađenost ili neprenosivost	Napomena o usklađenosti
1. 1	This Directive shall apply to: employment relationships governed by a fixed-duration contract of employment concluded	0.3 37.	Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno	PU		

⁴ Potpuno usklađeno - PU, delimično usklađeno - DU, neusklađeno - NU, neprenosivo – NPn

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	<p>directly between the employer and the worker, where the end of the contract is established by objective conditions such as: reaching a specific date, completing a specific task or the occurrence of a specific event;</p>		<p>objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.</p> <p>Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.</p> <p>Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.</p> <p>Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka; 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta; 3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola; 4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci; 5) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju. <p>Poslodavac može sa istim</p>			

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
			<p>zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1–3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.</p> <p>Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.</p>			
1.2	<p>temporary employment relationships between a temporary employment business which is the employer and the worker, where the latter is assigned to work for and under the control of an undertaking and/or establishment making use of his services.</p>	<p>01. 1.</p>	<p>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.</p> <p>Ovaj zakon se primenjuje na sve ustupljene zaposlene bez obzira na vrstu radnog odnosa i radno vreme.</p> <p>Za sve što nije uređeno ovim zakonom primenjuje se zakon kojim se uređuje rad.</p> <p>Poslodavac kod koga, na osnovu ugovora,</p>	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		0.3 29.	sporazuma ili po bilo kom drugom osnovu, obavljaju rad zaposleni drugog poslodavca, dužan je da te zaposlene osposobi za bezbedan i zdrav rad, u skladu sa ovim zakonom.			
2.1	The purpose of this Directive is to ensure that workers with an employment relationship as referred to in Article 1 are afforded, as regards safety and health at work, the same level of protection as that of other workers in the user undertaking and/or establishment.	0.1 2.7.2 0.1 18.1 0.1 18.2.7 0.1 25.	<p>Osnovni uslovi zapošljavanja i rada su:</p> <p>2) uslovi utvrđeni u skladu sa zakonom kojim se uređuje bezbednost i zdravlje na radu.</p> <p>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.</p> <p>Jednaki uslovi rada iz stava 1. ovog člana odnose se na:</p> <p>7) bezbednost i zdravlje na radu;</p> <p>Poslodavac korisnik je dužan da ustupljenom zaposlenom daje radne zadatke, organizuje, rukovodi i nadzire rad ustupljenog zaposlenog, daje mu za tu</p>	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		<p>0.1 27.</p>	<p>svrhu instrukcije, obezbeđuje uslove rada i mere bezbednosti i zdravlja na radu kao i svojim zaposlenima.</p> <p>Poslodavac korisnik je dužan da za ustupljene zaposlene obezbedi mere bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.</p> <p>Poslodavac korisnik je dužan 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.</p> <p>Poslodavac korisnik je dužan da ustupljenom zaposlenom obezbedi lekarske preglede u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu.</p> <p>Ustupljeni zaposleni je dužan 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.</p>			
2.2	The existence of an employment relationship as referred to in Article 1 shall not justify different treatment with respect to working conditions inasmuch as the protection of safety and health at work are involved, especially as regards access to personal protective equipment.	<p>0.1 2.7.2</p> <p>0.1</p>	<p>Osnovni uslovi zapošljavanja i rada su:</p> <p>2) uslovi utvrđeni u skladu sa zakonom kojim se uređuje bezbednost i zdravlje na radu.</p> <p>Ustupljeni zaposleni za vreme privremenog obavljanja poslova kod</p>	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		18.1	poslodavca korisnika ima pravo na jednake uslove rada kao i uporedni zaposleni kod poslodavca korisnika, u skladu sa ovim zakonom.			
2.3	Directive 89/391/EEC and the individual Directives within the meaning of Article 16 (1) thereof shall apply in full to workers with an employment relationship as referred to in Article 1, without prejudice to more binding and/or more specific provisions set out in this Directive.	0.1 2.7	<p>Osnovni uslovi zapošljavanja i rada su:</p> <p>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, 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;</p> <p>2) uslovi utvrđeni u skladu sa zakonom kojim se uređuje bezbednost i zdravlje na radu.</p>	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		<p>0.1 18.2.7</p> <p>0.2. 1.</p> <p>8.</p>	<p>Jednaki uslovi rada iz stava 1. ovog člana odnose se na: 7) bezbednost i zdravlje na radu;</p> <p>Ovim zakonom uređuje se sprovođenje i unapređivanje bezbednosti i zdravlja na radu lica koja učestvuju u radnim procesima, kao i lica koja se zateknu u radnoj okolini, radi sprečavanja povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom.</p> <p>Obaveze poslodavca, u smislu ovog zakona i propisa donetih na osnovu ovog zakona, istovremeno predstavljaju prava zaposlenih u vezi sa sprovođenjem mera bezbednosti i zdravlja na radu.</p>	PU		
3.	Without prejudice to Article 10 of Directive 89/391/EEC, Member States shall take the necessary steps to ensure that: 1.before a worker with an employment relationship as referred to in Article 1 takes up any activity, he is informed by the undertaking and/or establishment making use of his services of the risks which he faces;	<p>0.1 27.2.</p>	<p>Poslodavac korisnik je dužan 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.</p>	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	<p>2. such information:</p> <ul style="list-style-type: none"> - covers, in particular, any special occupational qualifications or skills or special medical surveillance required, as defined in national legislation, and - states clearly any increased specific risks, as defined in national legislation, that the job may entail. 	<p>0.1 27.3.</p>	<p>Poslodavac korisnik je dužan da ustupljenom zaposlenom obezbedi lekarske preglede u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu.</p>			
4.	<p>Without prejudice to Article 12 of Directive 89/391/EEC, Member States shall take the necessary measures to ensure that, in the cases referred to in Article 3, each worker receives sufficient training appropriate to the particular characteristics of the job, account being taken of his qualifications and experience.</p>	<p>0.1 27.2</p>	<p>Poslodavac korisnik je dužan 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.</p>	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		0.3 27.2	Poslodavac je dužan da zaposlenog u toku osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad upozna sa svim vrstama rizika na poslovima na koje ga određuje i o konkretnim merama za bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa aktom o proceni rizika.			
5.1	Use of workers' services and medical surveillance of workers Member States shall have the option of prohibiting workers with an employment relationship as referred to in Article 1 from being used for certain work as defined in national legislation, which would be particularly dangerous to their safety or health, and in particular for certain work which requires special medical surveillance, as defined in national legislation.	0.1 13.1.4 0.1. 13.2	Ugovor o ustupanju zaposlenih ne može da se zaključi: 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; 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.	PU		
5.2	Where Member States do not avail themselves of the option referred to in paragraph 1, they shall, without prejudice to Article 14 of Directive 89/391/EEC, take the necessary measures to ensure that workers with an employment relationship as referred to in Article 1 who are used for work which requires special medical surveillance, as defined in national legislation,	0.4 1.	Ovim pravilnikom utvrđuje se način, postupak i rokovi vršenja prethodnog lekarskog pregleda lica koje zasniva radni odnos, odnosno lica koje poslodavac angažuje za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom (u daljem tekstu: zaposleni) i periodičnog lekarskog	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	are provided with appropriate special medical surveillance.		<p>pregleda zaposlenog koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom.</p> <p>Prethodne i periodične lekarske preglede vrši služba medicine rada.</p> <p>U postupku vršenja prethodnog i periodičnog lekarskog pregleda služba medicine rada koristi podatke iz akta poslodavca o proceni rizika – o faktorima rizika na radnom mestu sa povećanim rizikom i o posebnim zdravstvenim uslovima koje moraju ispunjavati zaposleni.</p>			
5.3	It shall be open to Member States to provide that the appropriate special medical surveillance referred to in paragraph 2 shall extend beyond the end of the employment relationship of the worker concerned.			NP	Diskreciona odredba	
6.	Member States shall take the necessary measures to ensure that workers, services or persons designated, in accordance with Article 7 of Directive 89/391/EEC, to carry out activities related to protection from and prevention of occupational risks are informed of the assignment of workers with an employment relationship as referred to in Article 1, to the extent necessary for the workers, services or persons designated to be able to carry out adequately their protection and prevention activities for all the workers in the undertaking and/or establishment.	0.1 26.1.4	<p>Poslodavac korisnik je dužan da:</p> <p>4) obavesti lice za bezbednost i zdravlje na radu o ustupljenim zaposlenima i o poslovima koje će obavljati;</p>	PU		
7.1	Without prejudice to Article 3, Member States shall take the necessary steps to ensure that: 1.before workers with an employment relationship as referred to in Article 1 (2) are supplied, a user undertaking and/or establishment shall specify to the temporary employment business, inter alia, the	0.1 11.1.4-6	<p>Ugovor o ustupanju zaposlenih između Agencije i poslodavca korisnika (u daljem tekstu: ugovor o ustupanju zaposlenih) zaključuje se u pisanom obliku</p>	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	occupational qualifications required and the specific features of the job to be filled;	<p>0.1 13.3</p> <p>0.1 26.1.1</p> <p>0.1 26.3</p>	<p>i obavezno sadrži:</p> <p>1) obavezu poslodavca korisnika da Agenciji pre početka ustupanja zaposlenih dostavi tačne informacije o:</p> <p>(4) poslovima koje će ustupljeni zaposleni obavljati,</p> <p>(5) podacima o uslovima za rad na poslovima za čije se obavljanje ustupaju zaposleni,</p> <p>(6) osnovnim uslovima rada iz člana 2. stav 7. ovog zakona;</p> <p>Poslodavac korisnik je dužan da pri zaključenju ugovora o ustupanju zaposlenih, Agenciju obavesti o okolnostima iz st. 1. i 2. ovog člana.</p> <p>Poslodavac korisnik je dužan da:</p> <p>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;</p> <p>Poslodavac korisnik je odgovoran za tačnost i potpunost podataka iz stava 1. tačka 1) ovog člana.</p>			

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
7.2	<p>the temporary employment business shall bring all these facts to the attention of the workers concerned.</p> <p>Member States may provide that the details to be given by the user undertaking and/or establishment to the temporary employment business in accordance with point 1 of the first subparagraph shall appear in a contract of assignment.</p>	<p>01. 11.1.4-6</p> <p>0.1 13.3</p> <p>0.1 26.1.1</p>	<p>Ugovor o ustupanju zaposlenih između Agencije i poslodavca korisnika (u daljem tekstu: ugovor o ustupanju zaposlenih) zaključuje se u pisanom obliku i obavezno sadrži:</p> <p>1) obavezu poslodavca korisnika da Agenciji pre početka ustupanja zaposlenih dostavi tačne informacije o:</p> <p>(4) poslovima koje će ustupljeni zaposleni obavljati,</p> <p>(5) podacima o uslovima za rad na poslovima za čije se obavljanje ustupaju zaposleni,</p> <p>(6) osnovnim uslovima rada iz člana 2. stav 7. ovog zakona;</p> <p>Poslodavac korisnik je dužan da pri zaključenju ugovora o ustupanju zaposlenih, Agenciju obavesti o okolnostima iz st. 1. i 2. ovog člana.</p> <p>Poslodavac korisnik je dužan da:</p> <p>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;</p> <p>Poslodavac korisnik je odgovoran</p>	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		0.1 28.	<p>Poslodavac korisnik je dužan 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.</p> <p>Poslodavac korisnik je dužan 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.</p> <p>Agencija je dužna da dostavi izveštaj o povredi na radu odnosno profesionalnom oboljenju u skladu sa propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.</p>			
8.2	for the application of point 1, the conditions governing the performance of the work shall be limited to those connected with safety, hygiene and health at work.					
9.	This Directive shall be without prejudice to existing or future national or Community provisions which are more favourable to the safety and health protection of workers with an employment relationship as referred to in Article 1.	0.1 1.2	Ovaj zakon se primenjuje na sve ustupljene zaposlene bez obzira na vrstu radnog odnosa i radno vreme.			
10.	1. Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 31 December 1992 at the latest. They shall forthwith inform the Commission thereof. When Member States adopt these measures, the latter shall contain a reference to this Directive or shall be accompanied by such reference on the			NP		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	<p>occasion of their official publication. The methods of making such a reference shall be laid down by the Member States.</p> <p>2. Member States shall forward to the Commission the texts of the provisions of national law which they have already adopted or adopt in the field covered by this Directive.</p> <p>3. Member States shall report to the Commission every five years on the practical implementation of this Directive, setting out the points of view of workers and employers.</p> <p>The Commission shall bring the report to the attention of the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work.</p> <p>4. The Commission shall submit to the European Parliament, the Council and the Economic and Social Committee a regular report on the implementation of this Directive, due account being taken of paragraphs 1, 2 and 3.</p>					
11.	This Directive is addressed to the Member States.			NP		

1. EU act title: Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship <i>Official Journal L 288 , 18/10/1991 P. 0032 - 0035</i>	2. „CELEX” No: 31991L0533
3. Public administration authority, and/or other authorised proponent of the law: Government Ministry of Labour, Employment, Veterans and Social Affairs	4. Table created on: 17.12.2018.
5. Title (of the draft, proposal of) the law the provisions of which are subject of analysis of compliance with the EU legislation/act: 0.1 Predlog zakona o agencijskom zapošljavanju 0.2 Zakon o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – US, 113/17 i 95/18 – autentično tumačenje)	6. Brojčane oznake (šifre) planiranih propisa iz baze NPAA:
7. Compliance of the legal provisions with the EU act provisions:	

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
Odredba propisa EU	Sadržina odredbe	Odredbe propisa R. Srbije	Sadržina odredbe	Usklađenost ⁵	Razlozi za delimičnu usklađenost, neusklađenost ili neprenosivost	Napomena o usklađenosti
1	1.This Directive shall apply to every paid employee having a contract or employment relationship defined by the law in force in a Member State and/or governed by the law in force in a Member State. 2. Member States may provide that this Directive shall not apply to employees having a contract or employment relationship: (a) - with a total duration not exceeding one month, and/or	0.1 1.3. 0.1	Za sve što nije uređeno ovim zakonom primenjuje se zakon kojim se uređuje rad. Agencija sa ustupljenim zaposlenim zaključuje ugovor o radu na neodređeno ili ugovor o radu na određeno vreme koje je	PU		

⁵ Potpuno usklađeno - PU, delimično usklađeno - DU, neusklađeno - NU, neprenosivo – NP

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	<p>- with a working week not exceeding eight hours; or (b) of a casual and/or specific nature provided, in these cases, that its non-application is justified by objective considerations.</p>	<p>9.1.</p> <p>0.2</p> <p>30.1</p> <p>0.2</p> <p>31.</p>	<p>jednako vremenu ustupanja poslodavcu korisniku, u skladu sa ovim zakonom i zakonom kojim se uređuje rad.</p> <p>Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.</p> <p>Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme.</p> <p>Ugovor o radu u kome nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vreme.</p>			
2.	<p>1. An employer shall be obliged to notify an employee to whom this Directive applies, hereinafter referred to as 'the employee', of the essential aspects of the contract or employment relationship.</p> <p>2. The information referred to in paragraph 1 shall cover at least the following:</p> <p>(a) the identities of the parties;</p> <p>(b) the place of work; where there is no fixed or main place of work, the principle that the employee is employed at various places and the registered place of business or, where appropriate, the domicile of the employer;</p> <p>(c) (i) the title, grade, nature or category of the work for which the employee is employed; or (ii) a brief specification or description of the work;</p> <p>(d) the date of commencement of the contract or employment relationship;</p> <p>(e) in the case of a temporary contract or employment relationship, the expected duration thereof;</p> <p>(f) the amount of paid leave to which the employee is entitled or, where this cannot be indicated when the information is given, the procedures for allocating and determining such leave;</p>	<p>0.1</p> <p>9.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ugovor o radu na neodređeno vreme iz stava 1. ovog člana, pored elemenata utvrđenih zakonom kojim se uređuje rad, sadrži i:</p> <p>1) vrstu poslova za koje će se zaposleni ustupati;</p> <p>2) da zaposleni prihvata da obavlja poslove na osnovu uputa za rad kod poslodavca korisnika (u daljem tekstu uput).</p> <p>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</p>	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	<p>(g) the length of the periods of notice to be observed by the employer and the employee should their contract or employment relationship be terminated or, where this cannot be indicated when the information is given, the method for determining such periods of notice;</p> <p>(h) the initial basic amount, the other component elements and the frequency of payment of the remuneration to which the employee is entitled;</p> <p>(i) the length of the employee's normal working day or week;</p> <p>(j) where appropriate;</p> <p>(i) the collective agreements governing the employee's conditions of work;</p> <p>or</p> <p>(ii) in the case of collective agreements concluded outside the business by special joint bodies or institutions, the name of the competent body or joint institution within which the agreements were concluded.</p> <p>3. The information referred to in paragraph 2 (f), (g), (h) and (i) may, where appropriate, be given in the form of a reference to the laws, regulations and administrative or statutory provisions or collective agreements governing those particular points.</p>		<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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); 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. <p>Ugovor o radu sadrži:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) naziv i sedište poslodavca; 2) lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog; 3) vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje 			

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		0.2 33.	<p>ugovor o radu;</p> <p>4) naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;</p> <p>5) mesto rada;</p> <p>6) vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);</p> <p>7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;</p> <p>8) dan početka rada;</p> <p>9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);</p> <p>10) novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu;</p> <p>11) elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;</p> <p>12) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;</p> <p>13) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.</p> <p>Ugovor o radu ne mora da sadrži elemente iz stava 1. tač. 11–13) ovog člana ako su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu.</p>			
3.	1. The information referred to in Article 2 (2) may be given to the employee, not later than two months after the commencement of employment, in the form of: (a) a written contract of employment; and/or (b) a letter of engagement; and/or (c) one or more other written documents, where one of these documents contains at least all the information	0.1 9.	<p>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.</p>	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	<p>referred to in Article 2 (2) (a), (b), (c), (d), (h) and (i).</p> <p>2. Where none of the documents referred to in paragraph 1 is handed over to the employee within the prescribed period, the employer shall be obliged to give the employee, not later than two months after the commencement of employment, a written declaration signed by the employer and containing at least the information referred to in Article 2 (2).</p> <p>Where the document(s) referred to in paragraph 1 contain only part of the information required, the written declaration provided for in the first subparagraph of this paragraph shall cover the remaining information.</p> <p>3. Where the contract or employment relationship comes to an end before expiry of a period of two months as from the date of the start of work, the information provided for in Article 2 and in this Article must be made available to the employee by the end of this period at the latest.</p>		<p>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.</p> <p>Ugovor o radu na neodređeno vreme iz stava 1. ovog člana, pored elemenata utvrđenih zakonom kojim se uređuje rad, sadrži i:</p> <p>1) vrstu poslova za koje će se zaposleni ustupati;</p> <p>2) da zaposleni prihvata da obavlja poslove na osnovu uputa za rad kod poslodavca korisnika (u daljem tekstu uput).</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>2) mesto rada kod poslodavca korisnika;</p> <p>3) naziv i opis poslova koje ustupljeni zaposleni treba da obavlja kod poslodavca korisnika;</p> <p>4) trajanje ustupanja i osnov za ustupanje poslodavcu korisniku za ustupljene zaposlene na određeno vreme (član 16);</p> <p>5) dan početka rada kod poslodavca korisnika;</p> <p>6) novčani iznos osnovne zarade, elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, uvećane zarade i naknade zarade;</p>			

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		<p>0.1 19.</p> <p>0.2 32.</p>	<p>7) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena kod poslodavca korisnika;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja zaposlenog na rad, u pisanom obliku.</p> <p>Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.</p>			

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
4.	<p>1. Where an employee is required to work in a country or countries other than the Member State whose law and/or practice governs the contract or employment relationship, the document(s) referred to in Article 3 must be in his/her possession before his/her departure and must include at least the following additional information:</p> <p>(a) the duration of the employment abroad;</p> <p>(b) the currency to be used for the payment of remuneration;</p> <p>(c) where appropriate, the benefits in cash or kind attendant on the employment abroad;</p> <p>(d) where appropriate, the conditions governing the employee's repatriation.</p> <p>2. The information referred to in paragraph 1 (b) and (c) may, where appropriate, be given in the form of a reference to the laws, regulations and administrative or statutory provisions or collective agreements governing those particular points.</p> <p>3. Paragraphs 1 and 2 shall not apply if the duration of the employment outside the country whose law and/or practice governs the contract or employment relationship is one month or less.</p>	<p>0.1 10.</p> <p>0.1 12.</p>	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Odredba iz stava 1. ovog člana ne primenjuje se ako trajanje rada u inostranstvu ne prelazi mesec dana.</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
			<p>zaposlenog;</p> <p>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;</p> <p>3) pravo ustupljenog zaposlenog na troškove povratka u zemlju.</p>			
5.	<p>1. Any change in the details referred to in Articles 2 (2) and 4 (1) must be the subject of a written document to be given by the employer to the employee at the earliest opportunity and not later than one month after the date of entry into effect of the change in question.</p> <p>2. The written document referred to in paragraph 1 shall not be compulsory in the event of a change in the laws, regulations and administrative or statutory provisions or collective agreements cited in the documents referred to in Article 3, supplemented, where appropriate, pursuant to Article 4 (1).</p>	<p>0.1 9.3.1-8</p>	<p>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:</p> <p>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;</p> <p>2) mesto rada kod poslodavca korisnika;</p> <p>3) naziv i opis poslova koje ustupljeni zaposleni treba da obavlja kod poslodavca korisnika;</p> <p>4) trajanje ustupanja i osnov za ustupanje poslodavcu korisniku za ustupljene zaposlene na određeno vreme (član 16);</p> <p>5) dan početka rada kod poslodavca korisnika;</p> <p>6) novčani iznos osnovne zarade, elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, uvećane zarade i naknade zarade;</p>	<p>PU</p>		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		0.1 19.	<p>7) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena kod poslodavca korisnika;</p> <p>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.</p> <p>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.</p>			
6.	<p>Form and proof of the existence of a contract or employment relationship and procedural rules This Directive shall be without prejudice to national law and practice concerning:</p> <ul style="list-style-type: none"> - the form of the contract or employment relationship, - proof as regards the existence and content of a contract or employment relationship, - the relevant procedural rules. 	01. 9.3.1-8	<p>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:</p>	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		0.2 32.	<p>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;</p> <p>2) mesto rada kod poslodavca korisnika;</p> <p>3) naziv i opis poslova koje ustupljeni zaposleni treba da obavlja kod poslodavca korisnika;</p> <p>4) trajanje ustupanja i osnov za ustupanje poslodavcu korisniku za ustupljene zaposlene na određeno vreme (član 16);</p> <p>5) dan početka rada kod poslodavca korisnika;</p> <p>6) novčani iznos osnovne zarade, elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, uvećane zarade i naknade zarade;</p> <p>7) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena kod poslodavca korisnika;</p> <p>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.</p> <p>Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja zaposlenog na rad, u pisanom obliku.</p> <p>Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.</p>			

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
7.	More favourable provisions This Directive shall not affect Member States' prerogative to apply or to introduce laws, regulations or administrative provisions which are more favourable to employees or to encourage or permit the application of agreements which are more favourable to employees.			NP		
8.1.	1. Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to enable all employees who consider themselves wronged by failure to comply with the obligations arising from this Directive to pursue their claims by judicial process after possible recourse to other competent authorities.	01. 1.3 0.2 195.	Za sve što nije uređeno ovim zakonom primenjuje se zakon kojim se uređuje rad. Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, odnosno predstavnik sindikata čiji je zaposleni član ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom. Rok za pokretanje spora jeste 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.	PU		
8.2.	2. Member States may provide that access to the means of redress referred to in paragraph 1 are subject to the notification of the employer by the employee and the failure by the employer to reply within 15 days of notification. However, the formality of prior notification may in no case be required in the cases referred to in Article 4, neither for workers with a temporary contract or employment relationship, nor for employees not covered by a collective agreement or by collective agreements relating to the employment relationship.			NP	diskreciona odredba	
9.	1. Member States shall adopt the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive no later than 30 June 1993 or shall ensure by that date that the employers' and workers' representatives introduce the required provisions by way of agreement, the Member States being obliged to take the necessary steps enabling them at all times to guarantee the results imposed by this Directive.			NP		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	<p>They shall forthwith inform the Commission thereof.</p> <p>2. Member States shall take the necessary measures to ensure that, in the case of employment relationships in existence upon entry into force of the provisions that they adopt, the employer gives the employee, on request, within two months of receiving that request; any of the documents referred to in Article 3, supplemented, where appropriate, pursuant to Article 4 (1).</p> <p>3. When Member States adopt the measures referred to in paragraph 1, such measures shall contain a reference to this Directive or shall be accompanied by such reference on the occasion of their official publication. The methods of making such a reference shall be laid down by the Member States.</p> <p>4. Member States shall forthwith inform the Commission of the measures they take to implement this Directive.</p>					
10.	<p>This Directive is addressed to the Member States. Done at Luxembourg, 14 October 1991. For the Council</p>			NP		

<p>1. Naziv propisa Evropske unije:</p> <p>Directive 2008/104/ec of the European Parliament and of the Council of 19 november 2008 on temporary agency work OJ L 327, 5.12.2008, p. 9–14 (BG, ES,CS,DA,DE,ET,EL,EN,FR,IT,LV,LT,HU,MT,NL,PL,PT,RO,SK,SL,FI,SV) Special edition in Croatian: Chapter 05 Volume 004 P. 280 – 285</p> <p>Direktiva Evropskog Parlamenta i Saveta 2008/104 od 19. novembra 2008. godine o privremenom agencijskom radu Službeni glasnik L 327, 5.12.2008, str. 9–14 (BG,ES,CS,DA,DE,ET,EL,EN,FR,IT,LV,LT,HU,MT,NL,PL,PT,RO,SK,SL,FI,SV) Specijalno izdanje na hrvatskom: Poglavlje 05 Odeljak 004 str. 280 - 285</p>	<p>2. „CELEX” oznaka EU propisa: 32008L104</p>
<p>3. Organ državne uprave, odnosno drugi ovlašćeni predlagač propisa: Ovlašćeni predlagač – Vlada Obrađivač – Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja</p>	<p>4. Datum izrade tabele: 17.12.2018.</p>
<p>5. Naziv propisa čije odredbe su predmet analize usklađenosti sa propisom Evropske unije:</p> <p>0.1 Predlog zakona o agencijskom zapošljavanju</p> <p>0.2 Zakon o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – US, 113/17 i 95/18 – autentično tumačenje)</p>	<p>6. Brojčane oznake (šifre) planiranih propisa iz baze NPAA:</p>
<p>7. Usklađenost odredbi propisa sa odredbama propisa EU:</p>	

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
Odredba propisa EU	Sadržina odredbe	Odredbe propisa R. Srbije	Sadržina odredbe	Usklađenost	Razlozi za delimičnu usklađenost, neusklađenost ili neprenosivost	Napomena o usklađenosti
1.1.	This Directive applies to workers with a contract of employment or employment relationship with a temporary-work agency who are assigned to user undertakings to work temporarily under their supervision and direction.	0.1 1.1.	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	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
			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.			
1.2.	This Directive applies to public and private undertakings which are temporary-work agencies or user undertakings engaged in economic activities whether or not they are operating for gain.	0.1 2.1	Agencija za privremeno zapošljavanje (u daljem tekstu: Agencija) je privredno društvo ili preduzetnik registrovan kod nadležnog organa na teritoriji Republike, koji zasniva radni odnos sa zaposlenim radi njegovog privremenog ustupanja poslodavcu korisniku na teritoriji Republike radi obavljanja poslova pod njegovim nadzorom i rukovođenjem.	PU		
1.3.	Member States may, after consulting the social partners, provide that this Directive does not apply to employment contracts or relationships concluded under a specific public or publicly supported vocational training, integration or retraining programme.			NP	diskreciona odredba	
2.	The purpose of this Directive is to ensure the protection of temporary agency workers and to improve the quality of temporary agency work by ensuring that the principle of equal treatment, as set out in Article 5, is applied to temporary agency workers, and by recognising temporary-work agencies as employers, while taking into	0.1 1.1.	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	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	account the need to establish a suitable framework for the use of temporary agency work with a view to contributing effectively to the creation of jobs and to the development of flexible forms of working.		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.			
3.1.1.	For the purposes of this Directive: ‘worker’ means any person who, in the Member State concerned, is protected as a worker under national employment law;	0.2 5.1.	Zaposleni, u smislu ovog zakona, jeste fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca.	PU		
3.1.2.	‘temporary-work agency’ means any natural or legal person who, in compliance with national law, concludes contracts of employment or employment relationships with temporary agency workers in order to assign them to user undertakings to work there temporarily under their supervision and direction;	0.1 2.1.	Agencija za privremeno zapošljavanje (u daljem tekstu: Agencija) je privredno društvo ili preduzetnik registrovan kod nadležnog organa na teritoriji Republike, koji zasniva radni odnos sa zaposlenim radi njegovog privremenog ustupanja poslodavcu korisniku na teritoriji Republike radi obavljanja poslova pod njegovim nadzorom i rukovođenjem.	PU		
3.1.3.	‘temporary agency worker’ means a worker with a contract of employment or an employment relationship with a temporary-work agency with a view to being assigned to a user undertaking to work temporarily under its supervision and direction;	0.1 2.2.	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.	PU		
3.1.4.	‘user undertaking’ means any natural or legal person for whom and under the supervision and	0.1	Poslodavac korisnik je pravno lice, preduzetnik, odnosno predstavništvo ili	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	direction of whom a temporary agency worker works temporarily;	2.3.	ogranak stranog pravnog lica koje je registrovano u skladu sa zakonom na teritoriji Republike, 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.			
3.1.5.	'assignment' means the period during which the temporary agency worker is placed at the user undertaking to work temporarily under its supervision and direction;	0.1 2.6.	Ustupanje je period u kome zaposleni privremeno obavlja poslove kod poslodavca korisnika pod njegovim nadzorom i rukovođenjem.	PU		
3.1.6.1	'basic working and employment conditions' means working and employment conditions laid down by legislation, regulations, administrative provisions, collective agreements and/or other binding general provisions in force in the user undertaking relating to: ()the duration of working time, overtime, breaks, i rest periods, night work, holidays and public) holidays;	0.1 2.7.	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 (zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu i zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca), naknade zarade, druga primanja (po osnovu radnog odnosa) 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 (u daljem tekstu: naknada troškova), u skladu sa	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		<p>0.1 18.2.tač.1-5</p>	<p>zakonom kojim se uređuje rad; 2) uslovi utvrđeni u skladu sa zakonom kojim se uređuje bezbednost i zdravlje na radu.</p> <p>Jednaki uslovi rada iz stava 1. ovog člana odnose se na:</p> <p>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;</p>			
3.1.6.2	(ii) pay.	<p>0.1 2.7.</p>	<p>Osnovni uslovi zapošljavanja i rada su:</p> <p>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, 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</p>	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		39.	Radni odnos može da se zasnjuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vreme.			
4.1.	Prohibitions or restrictions on the use of temporary agency work shall be justified only on grounds of general interest relating in particular to the protection of temporary agency workers, the requirements of health and safety at work or the need to ensure that the labour market functions properly and abuses are prevented.	0.1 13.	<p>Ugovor o ustupanju zaposlenih ne može da se zaključiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; 	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		14.	<p>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.</p> <p>Poslodavac korisnik je dužan da pri zaključenju ugovora o ustupanju zaposlenih, Agenciju obavesti o okolnostima iz st. 1. i 2. ovog člana.</p> <p>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.</p> <p>Poslodavac korisnik koji ima manje od 50 zaposlenih na dan zaključenja ugovora o ustupanju zaposlenih, može da angažuje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) jednog ustupljenog zaposlenog ako ima od dva do devet zaposlenih; 2) dva ustupljena zaposlena ako ima od 10 do 19 zaposlenih; 3) tri ustupljena zaposlena ako ima od 20 do 29 zaposlenih; 4) četiri ustupljena zaposlena ako ima od 30 do 39 zaposlenih; 5) pet ustupljenih zaposlenih ako ima od 40 do 49 zaposlenih. <p>U ograničenje iz st. 1 i 2. ovog člana</p>			

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
			<p>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.</p> <p>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.</p>			
4.2.	By 5 December 2011, Member States shall, after consulting the social partners in accordance with national legislation, collective agreements and practices, review any restrictions or prohibitions on the use of temporary agency work in order to verify whether they are justified on the grounds mentioned in paragraph 1.			NP		
4.3.	If such restrictions or prohibitions are laid down by collective agreements, the review referred to in paragraph 2 may be carried out by the social partners who have negotiated the relevant agreement.			NP		
4.4.	Paragraphs 1, 2 and 3 shall be without prejudice to national requirements with regard to registration, licensing, certification, financial guarantees or monitoring of temporary-work agencies.	0.1 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 za privremeno zapošljavanje (u daljem tekstu: Dozvola), pod sledećim	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
			<p>uslovima:</p> <p>1) da zakonski zastupnik privrednog društva ili preduzetnik, odnosno zaposleni koji je ovlašten 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;</p> <p>2) da privredno društvo ili preduzetnik ispunjava prostorne i tehničke uslove za rad.</p> <p>Privredno društvo i preduzetnik su dužni da u roku od osam dana od dana prijema Dozvole iz stava 1. ovog člana, 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.</p> <p>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.</p> <p>Fizičko lice, koje je pravnosnažnom</p>			

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		<p>01. 4.</p> <p>01. 5.</p>	<p>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 безусловna kazna zatvora u trajanju od najmanje šest meseci ne može osnovati Agenciju, biti član i zakonski zastupnik Agencije.</p> <p>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.</p> <p>Agencija kojoj je aktom nadležnog inspekcijuskog organa u postupku nadzora utvrđeno da bez Dozvole iz člana 3. stav 1. ovog zakona obavlja poslove ustupanja, ne može se izdati Dozvola iz tog člana u roku od tri godine od dana donošenja akta nadležnog inspekcijuskog organa.</p> <p>Nadzor u postupku utvrđivanja ispunjenosti uslova za rad Agencija, a u vezi sa primenom čl. 3-8. ovog zakona, vrši inspekcija rada.</p> <p>Za izdavanje uverenja o položenom stručnom ispitu za rad Agencija plaća se republička administrativna taksa u skladu sa zakonom kojim se propisuju republičke administrativne takse.</p> <p>Stručni ispit za rad Agencija polaže se pred odgovarajućom komisijom koju obrazuje Ministar nadležan za poslove rada(u daljem tekstu: Ministar).</p> <p>Članovi Komisije imaju pravo na naknadu za rad.</p> <p>Ministar propisuje prostorne i tehničke uslove za rad Agencije, uslove stručne osposobljenosti lica iz člana 3. stav 1. tačka 1) ovog zakona, program, sadržinu,</p>			

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		<p>01. 6.</p>	<p>način polaganja stručnog ispita za rad agencija za privremeno zapošljavanje i visinu naknade za rad članova Komisije.</p> <p>Dozvola se izdaje na period od pet godina.</p> <p>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.</p> <p>Za izdavanje i produženje Dozvole plaća se republička administrativna taksa u skladu sa zakonom kojim se propisuju republičke administrativne takse.</p> <p>Ministarstvo vodi evidenciju koja sadrži podatke o:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Agencijama (naziv, sedište, matični broj i PIB); 2) broju i datumu donošenja Rešenja o izdavanju, produženju, oduzimanju i prestanku važenja Dozvole, kao i datumu početka važenja i prestanka važenja Dozvole; 3) drugim podacima od značaja za vođenje evidencije o Agencijama. <p>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.</p> <p>Dozvola se oduzima Agenciji:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 godinu dana 			

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		01. 8.	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Dozvola prestaje da važi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 			

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
			<p>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;</p> <p>Na postupak izdavanja, oduzimanja i prestanka važenja Dozvole i vođenja evidencija primenjuju se odredbe zakona kojim se uređuje upravni postupak.</p> <p>Bliže uslove i način izdavanja, oduzimanja i prestanka važenja Dozvole propisuje Ministar.</p>			
4.5.	The Member States shall inform the Commission of the results of the review referred to in paragraphs 2 and 3 by 5 December 2011.			NP		
5.1.1.	The basic working and employment conditions of temporary agency workers shall be, for the duration of their assignment at a user undertaking, at least those that would apply if they had been recruited directly by that undertaking to occupy the same job.	<p>0.1</p> <p>2.4.</p> <p>18.1.</p>	<p>Uporedni zaposleni je zaposleni koji je u radnom odnosu kod poslodavca korisnika koji obavlja ili bi obavljao iste poslove s obzirom na: zahtevani stepen stručne spreme, odnosno nivo kvalifikacija i potrebna, znanja i sposobnosti, odnosno kompetencije, složenost, odgovornost, radno iskustvo i druge posebne uslove za rad.</p> <p>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.</p>	PU		
5.1.2.	For the purposes of the application of the first subparagraph, the rules in force in the user	0.1	Jednaki uslovi rada iz stava 1. ovog člana odnose se na:	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	<p>undertaking on:</p> <p>a) protection of pregnant women and nursing mothers and protection of children and young people; and</p> <p>b) equal treatment for men and women and any action to combat any discrimination based on sex, race or ethnic origin, religion, beliefs, disabilities, age or sexual orientation; must be complied with as established by legislation, regulations, administrative provisions, collective agreements and/or any other general provisions.</p>	<p>18.2.tač.8-10</p> <p>01.</p> <p>18.3</p>	<p>8) zaštitu trudnica i majki dojilja;</p> <p>9) zaštitu omladine;</p> <p>10) zabranu diskriminacije po svim osnovima, u skladu sa zakonom.</p> <p>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.</p>			
5.2.	<p>As regards pay, Member States may, after consulting the social partners, provide that an exemption be made to the principle established in paragraph 1 where temporary agency workers who have a permanent contract of employment with a temporary-work agency continue to be paid in the time between assignments.</p>	<p>0.1</p> <p>24.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	PU		
5.3.	<p>Member States may, after consulting the social partners, give them, at the appropriate level and subject to the conditions laid down by the Member States, the option of upholding or concluding collective agreements which, while respecting the overall protection of temporary agency workers, may establish arrangements concerning the working and employment</p>			NP	diskreciona odredba	

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	conditions of temporary agency workers which may differ from those referred to in paragraph 1.					
5.4.1.	Provided that an adequate level of protection is provided for temporary agency workers, Member States in which there is either no system in law for declaring collective agreements universally applicable or no such system in law or practice for extending their provisions to all similar undertakings in a certain sector or geographical area, may, after consulting the social partners at national level and on the basis of an agreement concluded by them, establish arrangements concerning the basic working and employment conditions which derogate from the principle established in paragraph 1. Such arrangements may include a qualifying period for equal treatment.			NO	diskreciona odredba. Zakon o radu (02) propisuje mogućnost utvrđivanja proširenog dejstva kolektivnog ugovora (član 257).	
5.4.2.	The arrangements referred to in this paragraph shall be in conformity with Community legislation and shall be sufficiently precise and accessible to allow the sectors and firms concerned to identify and comply with their obligations. In particular, Member States shall specify, in application of Article 3(2), whether occupational social security schemes, including pension, sick pay or financial participation schemes are included in the basic working and employment conditions referred to in paragraph 1. Such arrangements shall also be without prejudice to agreements at national, regional, local or sectoral level that are no less favourable to workers.			NO	diskreciona odredba. Zakon o radu (02)propisuje da se odluka o proširenom dejstvu kolektivnog ugovora objavljuje u Službenom glasniku Republike Srbije (član 261).	
5.5.	Member States shall take appropriate measures, in accordance with national law and/or practice, with a view to preventing misuse in the application of this Article and, in particular, to preventing successive assignments designed to	0.1 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	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	circumvent the provisions of this Directive. They shall inform the Commission about such measures.		<p>zakonom kojim se uređuje rad.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Odredbe iz st. 1-3. ovog člana ne odnose se na zaposlene koji su u radnom odnosu u Agenciji na neodređeno vreme.</p>			
6.1.	Temporary agency workers shall be informed of any vacant posts in the user undertaking to give them the same opportunity as other workers in that undertaking to find permanent employment. Such information may be provided by a general announcement in a suitable place in the undertaking for which, and under whose	0.1 26.1.tač.2)	<p>Poslodavac korisnik je dužan da:</p> <p>2) informiše na odgovarajući način ustupljene zaposlene o slobodnim poslovima, radi pružanja jednakih mogućnosti kao i zaposlenima kod poslodavca korisnika, da zasnjuju radni odnos na neodređeno vreme;</p>	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	supervision, temporary agency workers are engaged.					
6.2.1.	Member States shall take any action required to ensure that any clauses prohibiting or having the effect of preventing the conclusion of a contract of employment or an employment relationship between the user undertaking and the temporary agency worker after his assignment are null and void or may be declared null and void.	0.1 15.	Ne proizvode pravno dejstvo odredbe ugovora o radu ili ugovora o ustupanju zaposlenih ili drugog akta kojima se zabranjuje ili sprečava zasnivanje radnog odnosa između poslodavca korisnika i ustupljenog zaposlenog po isteku vremena na koji je ustupljen od strane Agencije.	PU		
6.2.2.	This paragraph is without prejudice to provisions under which temporary agencies receive a reasonable level of recompense for services rendered to user undertakings for the assignment, recruitment and training of temporary agency workers.	0.1 22.2. 01. 11.stav 1. tač. 5)	Zabrana iz stava 1. ovog člana ne odnosi se na ugovaranje naknade za usluge između Agencije i poslodavca korisnika ugovorom o ustupanju zaposlenih. Ugovor o ustupanju zaposlenih između Agencije i poslodavca korisnika (u daljem tekstu: ugovor o ustupanju zaposlenih) zaključuje se u pisanom obliku i obavezno sadrži: 5) naknadu za usluge koje Agencija pruža poslodavcu korisniku i druga međusobna prava i obaveze Agencije i poslodavca korisnika;	PU		
6.3.	Temporary-work agencies shall not charge workers any fees in exchange for arranging for them to be recruited by a user undertaking, or for concluding a contract of employment or an employment relationship with a user undertaking after carrying out an assignment in that undertaking.	0.1 22.1.	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.	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
6.4.	Without prejudice to Article 5(1), temporary agency workers shall be given access to the amenities or collective facilities in the user undertaking, in particular any canteen, child-care facilities and transport services, under the same conditions as workers employed directly by the undertaking, unless the difference in treatment is justified by objective reasons.	0.1 26.1.3.	Poslodavac korisnik je dužan da: 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;	PU		
6.5.1.	Member States shall take suitable measures or shall promote dialogue between the social partners, in accordance with their national traditions and practices, in order to: a) improve temporary agency workers' access to training and to child-care facilities in the temporary-work agencies, even in the periods between their assignments, in order to enhance their career development and employability	0.1 31.	Kolektivnim ugovorima se mogu 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.	PU		
6.5.2.	b) improve temporary agency workers' access to training for user undertakings' workers	0.1 31.	Kolektivnim ugovorima se mogu 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.	PU		
7.1.	Temporary agency workers shall count, under conditions established by the Member States, for the purposes of calculating the threshold above which bodies representing workers provided for under Community and national law and collective agreements are to be formed at the	0.1 30.2	Ustupljenim zaposlenima se u Agenciji i kod poslodavca korisnika jamči sloboda sindikalnog organizovanja, delovanja i kolektivnog pregovaranja. Reprezentativnim sindikatom kod			

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	temporary-work agency.	0.2 219.	poslodavca smatra se sindikat koji ispunjava uslove iz člana 218. ovog zakona i u koji je učlanjeno najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca. Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se i sindikat u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti u koji je neposredno učlanjeno najmanje 15% zaposlenih kod tog poslodavca.	PU		
7.2.	Member States may provide that, under conditions that they define, temporary agency workers count for the purposes of calculating the threshold above which bodies representing workers provided for by Community and national law and collective agreements are to be formed in the user undertaking, in the same way as if they were workers employed directly for the same period of time by the user undertaking.	0.1 30.2. 0.2 219.	Ustupljenim zaposlenima se u Agenciji i kod poslodavca korisnika jamči sloboda sindikalnog organizovanja, delovanja i kolektivnog pregovaranja. Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat koji ispunjava uslove iz člana 218. ovog zakona i u koji je učlanjeno najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca. Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se i sindikat u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti u koji je neposredno učlanjeno najmanje 15% zaposlenih kod tog poslodavca.	PU		
7.3.	Those Member States which avail themselves of the option provided for in paragraph 2 shall not be obliged to implement the provisions of paragraph 1.	0.1 30.2. 0.2 219	Ustupljenim zaposlenima se u Agenciji i kod poslodavca korisnika jamči sloboda sindikalnog organizovanja, delovanja i kolektivnog pregovaranja Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat koji ispunjava uslove iz člana 218. ovog zakona i u koji je učlanjeno najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
			Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se i sindikat u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti u koji je neposredno učlanjeno najmanje 15% zaposlenih kod tog poslodavca.			
8.	Without prejudice to national and Community provisions on information and consultation which are more stringent and/or more specific and, in particular, Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community (7), the user undertaking must provide suitable information on the use of temporary agency workers when providing information on the employment situation in that undertaking to bodies representing workers set up in accordance with national and Community legislation.	0.1 26.1.5. 0.2 13.1 40.5.	Poslodavac korisnik je dužan da: 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. Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika, imaju pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada. Kolektivnim ugovorom uređuje se saradnja i informisanje sindikata o poslovima sa nepunim radnim vremenom.	PU		
9.1.	This Directive is without prejudice to the Member States' right to apply or introduce legislative, regulatory or administrative provisions which are more favourable to workers or to promote or permit collective agreements	0.1 1.3.	Za sve što nije uređeno ovim zakonom primenjuje se zakon kojim se uređuje rad.	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	concluded between the social partners which are more favourable to workers.	<p>0.2 8.</p> <p>0.2. 9.1</p>	<p>Kolektivni ugovor i pravilnik o radu (u daljem tekstu: opšti akt) i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.</p> <p>Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.</p> <p>Ako opšti akt i pojedine njegove odredbe utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih zakonom, primenjuju se odredbe zakona.</p>			
9.2.	The implementation of this Directive shall under no circumstances constitute sufficient grounds for justifying a reduction in the general level of protection of workers in the fields covered by this Directive. This is without prejudice to the rights of Member States and/or management and labour to lay down, in the light of changing circumstances, different legislative, regulatory or contractual arrangements to those prevailing at the time of the adoption of this Directive, provided always that the minimum requirements laid down in this Directive are respected.			NP		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
10.1.	Member States shall provide for appropriate measures in the event of non-compliance with this Directive by temporary-work agencies or user undertakings. In particular, they shall ensure that adequate administrative or judicial procedures are available to enable the obligations deriving from this Directive to be enforced.	<p>0.1 1.3</p> <p>01. 23.3</p> <p>01. 34.</p> <p>0.2 195.</p> <p>0.2 268.</p>	<p>Za sve što nije uređeno ovim zakonom primenjuje se zakon kojim se uređuje rad.</p> <p>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.</p> <p>Nadzor nad primenom ovog zakona vrši inspekcija rada odnosno upravna inspekcija.</p> <p>Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, odnosno predstavnik sindikata čiji je zaposleni član ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom.</p> <p>Rok za pokretanje spora jeste 60* dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.</p> <p>Nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.</p>	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		<p>0.2 268a</p> <p>0.2 268b</p> <p>0.2 269</p>	<p>U postupku inspekcijskog nadzora inspektor je ovlašten da:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) vrši uvid u opšte i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju radi utvrđivanja relevantnih činjenica; 2) utvrđuje identitet lica i uzima izjave od poslodavca, odgovornih lica, zaposlenih i drugih lica koja se zateknu na radu kod poslodavca; 3) vrši kontrolu da li je izvršena prijava na obavezno socijalno osiguranje, na osnovu podataka iz Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja; 4) pregleda poslovne prostorije, objekte, postrojenja, uređaje i drugo; 5) nalaže preduzimanje preventivnih i drugih mera za koje je ovlašten u skladu sa zakonom radi sprečavanja povreda Zakona. <p>Poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca i zaposleni dužni su da inspektoru omoguće vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad i da mu obezbede podatke potrebne za vršenje inspekcijskog nadzora, u skladu sa zakonom.</p> <p>U vršenju inspekcijskog nadzora, inspektor rada je ovlašten da rešenjem naloži poslodavcu da u određenom roku otkloni utvrđene povrede zakona, podzakonskog akta, opšteg akta i ugovora o radu.</p> <p>Inspektor rada je ovlašten da rešenjem naloži poslodavcu da sa zaposlenim koji je zasnovao radni odnos u smislu člana</p>			

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		<p>0.2 270</p>	<p>32. stav 2. ovog zakona, zaključi ugovor o radu u pisanom obliku.</p> <p>Poslodavac je dužan da, najkasnije u roku od 15 dana od dana isteka roka za otklanjanje utvrđene povrede, obavesti inspekciju rada o izvršenju rešenja</p> <p>Inspektor rada podneće zahtev za pokretanje prekršajnog postupka ako nađe da je poslodavac, odnosno direktor ili preduzetnik, povredom zakona ili drugih propisa kojima se uređuju radni odnosi i podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje, izvršio prekršaj.</p>			
10.2.	<p>Member States shall lay down rules on penalties applicable in the event of infringements of national provisions implementing this Directive and shall take all necessary measures to ensure that they are applied. The penalties provided for must be effective, proportionate and dissuasive. Member States shall notify these provisions to the Commission by 5 December 2011. Member States shall notify to the Commission any subsequent amendments to those provisions in good time. They shall, in particular, ensure that workers and/or their representatives have adequate means of enforcing the obligations under this Directive.</p>	<p>0.1 35.</p>	<p>Novčanom kaznom od 800.000 do 1.500.000 dinara kazniće se za prekršaj privredno društvo koje obavlja poslove ustupanja zaposlenih:</p> <p>1) ako obavlja poslove ustupanja zaposlenih bez prethodno pribavljene Dozvole, odnosno bez prethodno upisane delatnosti u skladu sa odredbama ovog zakona (član 3);</p> <p>2) ako ne obavesti Ministarstvo o promenama suprotno odredbama ovog zakona (član 6. stav 5);</p> <p>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);</p>	PU		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
			<p>4) ako sa zaposlenim nije zaključila ugovor o radu ili je taj ugovor zaključila suprotno odredbama ovog zakona (čl. 9. i 10);</p> <p>5) ako sa poslodavcem korisnikom nije zaključila ugovor o ustupanju zaposlenih ili je taj ugovor zaključila suprotno odredbama ovog zakona (čl. 11. i 12);</p> <p>6) ako je sa poslodavcem korisnikom zaključila ugovor o ustupanju zaposlenih mimo zabrana i ograničenja propisanih ovim zakonom (čl. 13. i 14);</p> <p>7) ako ugovori ili propiše zabranu zasnivanja radnog odnosa između ustupljenog zaposlenog i poslodavca korisnika suprotno odredbama ovog zakona (član 15);</p> <p>8) ako ustupa zaposlene suprotno odredbama ovog zakona (čl. 16. i 17);</p> <p>9) ako ustupljenom zaposlenom ne obezbedi jednake uslove rada u skladu sa odredbama ovog zakona (član 18);</p> <p>10) ako ustupljenom zaposlenom ne dostavi uput u skladu sa odredbama ovog zakona (član 19);</p> <p>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.);</p> <p>12) ako ustupljenom zaposlenom naplati uslugu suprotno odredbama ovog zakona (član 22);</p> <p>13) ako ustupljenom zaposlenom otkaže ugovor o radu suprotno odredbama ovog zakona (član 23);</p> <p>14) ako ustupljenom zaposlenom ne isplati u celini ili delimično otpremninu u skladu sa odredbama ovog zakona (član 24);</p>			

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
		36.	<p>15) ako ne dostavi izveštaj o povredi na radu odnosno profesionalnom oboljenju (član 28. stav 3);</p> <p>16) ako ne obezbedi zaštitu ličnih podataka ustupljenog zaposlenog u skladu sa odredbama ovog zakona (član 29. stav 1).</p> <p>Novčanom kaznom od 200.000 do 400.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik koji obavlja poslove ustupanja zaposlenih.</p> <p>Novčanom kaznom od 50.000 do 100.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se odgovorno lice u privrednom društvu.</p> <p>Novčanom kaznom od 800.000 do 1.500.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac korisnik sa svojstvom pravnog lica:</p> <p>1) ako sa Agencijom nije zaključio ugovor o ustupanju zaposlenih ili je taj ugovor zaključio suprotno odredbama ovog zakona (čl. 11. i 12);</p> <p>2) ako je sa Agencijom zaključio ugovor o ustupanju zaposlenih mimo zabrana i ograničenja propisanih ovim zakonom (čl. 13. i 14);</p> <p>3) ako angažuje ustupljenog zaposlenog suprotno odredbama ovog zakona (čl. 16. i 17);</p> <p>4) ako ustupljenom zaposlenom ne obezbedi jednake uslove rada kao uporednom zaposlenom (član 18);</p> <p>5) ako ne vodi evidenciju, odnosno Agenciji ne dostavi ili dostavi netačne podatke iz evidencije potrebne za isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova u</p>			

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
			<p>skladu sa odredbama ovog zakona (član 20. stav 1);</p> <p>6) ako ne postupi u skladu sa obavezama propisanim odredbama ovog zakona (čl. 25-27);</p> <p>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);</p> <p>8) ako ne obezbedi zaštitu ličnih podataka ustupljenog zaposlenog i ne vodi evidencije u skladu sa odredbama ovog zakona (član 29);</p> <p>9) ako pri ostvarivanju kolektivnih prava postupi suprotno odredbama ovog zakona (član 30. st. 1. i 3).</p> <p>Novčanom kaznom od 200.000 do 400.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik koji angažuje ustupljene zaposlene.</p> <p>Novčanom kaznom od 50.000 do 100.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se odgovorno lice u pravnom licu.</p>			
11.1.	<p>Member States shall adopt and publish the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 5 December 2011, or shall ensure that the social partners introduce the necessary provisions by way of an agreement, whereby the Member States must make all the necessary arrangements to enable them to guarantee at any time that the objectives of this Directive are being attained. They shall forthwith inform the Commission</p>			NP		

a)	a1)	b)	b1)	v)	g)	d)
	thereof.					
11.2.	When Member States adopt these measures, they shall contain a reference to this Directive or shall be accompanied by such reference on the occasion of their official publication. The methods of making such reference shall be laid down by Member States.			NP		
12.	By 5 December 2013, the Commission shall, in consultation with the Member States and social partners at Community level, review the application of this Directive with a view to proposing, where appropriate, the necessary amendments.			NP		
13.	This Directive shall enter into force on the day of its publication in the <i>Official Journal of the European Union</i> .			NP		
14.	This Directive is addressed to the Member States.			NP		