

ЗАКОН

О АГЕНЦИЈСКОМ ЗАПОШЉАВАЊУ

Предмет

Члан 1.

Овим законом уређују се права и обавезе запослених који закључују уговор о раду са агенцијом за привремено запошљавање ради уступања на привремени рад послодавцу кориснику, под условима утврђеним овим законом, једнак третман уступљених запослених у погледу остваривања одређених права из радног односа и по основу рада, услови за рад агенција за привремено запошљавање, начин и услови уступања запослених, однос између агенције и послодавца корисника и обавезе агенције и послодавца корисника према уступљеним запосленима.

Овај закон примењује се на све уступљене запослене без обзира на врсту радног односа и радно време.

За све што није уређено овим законом примењује се закон којим се уређује рад.

Дефиниције

Члан 2.

Агенција за привремено запошљавање (у даљем тексту: Агенција) је привредно друштво или предузетник регистрован код надлежног органа на територији Републике Србије, који заснива радни однос са запосленим ради његовог привременог уступања послодавцу кориснику на територији Републике Србије ради обављања послова под његовим надзором ируковођењем.

Уступљени запослени је физичко лице које је у радном односу у Агенцији у складу са овим законом и законом којим се уређује рад, а које се уступа послодавцу кориснику ради привременог обављања послова под његовим надзором ируковођењем, у складу са овим законом.

Послодавац корисник је правно лице, предузетник, односно представништво или огранак страног правног лица које је регистровано у складу са законом на територији Републике Србије, државни орган, орган аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, ако овим законом није друкчије одређено, код кога, под његовим надзором ируковођењем, уступљени запослени привремено обавља послове, у складу са овим законом.

Упоредни запослени је запослени који је у радном односу код послодавца корисника који обавља или би обављао исте послове с обзиром на захтевани степен и врсту стручне спреме, односно ниво квалификација и посебна знања и способности, односно компетенције, сложеност, одговорност, радно искуство и друге посебне услове за рад.

Ако код послодавца корисника нема упоредног запосленог на истим пословима, уступљеном запосленом не може се одредити нижа основна зарада од основне зараде запосленог код послодавца корисника у истом степену стручне спреме односно нивоу квалификације.

Уступање је период у коме запослени привремено обавља послове код послодавца корисника под његовим надзором ируковођењем.

Основни услови запошљавања и рада су:

1) услови утврђени законом којим се уређује рад, колективним уговором, односно правилником о раду који се примењују код послодавца корисника, односно уговором о раду упоредног запосленог, а који се односе на трајање радног времена, прековремени рад, ноћни рад, одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор, годишњи одмор и друга одсуства, државне и друге празнике, зараду за обављени рад и време проведено на раду (у даљем тексту: зарада), накнаде зараде и накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада, за исхрану у току рада, за регрес за коришћење годишњег одмора, за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству, за смештај и исхрану за рад и боравак на терену, за погребне услуге (у даљем тексту: накнада трошкова), у складу са законом којим се уређује рад;

2) услови утврђени у складу са законом којим се уређује безбедност и здравље на раду.

УСЛОВИ ЗА РАД АГЕНЦИЈЕ

Члан 3.

Министарство надлежно за послове рада (у даљем тексту: Министарство), на захтев привредног друштва или предузетника регистрованог у регистру привредних субјеката у складу са законом, издаје дозволу за рад Агенције (у даљем тексту: Дозвола), под следећим условима:

1) да законски заступник привредног друштва или предузетник, односно запослени који је овлашћен да закључује уговоре из чл. 9. и 11. овог закона има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, и који има положен стручни испит за рад агенција за привремено запошљавање;

2) да привредно друштво или предузетник испуњава просторне и техничке услове за рад.

Привредно друштво и предузетник дужни су да, у року од осам дана од дана пријема Дозволе, поднесу пријаву за упис делатности (78.20 Делатност агенција за привремено запошљавање) или осталог уступања људских ресурса (78.30 Остало уступање људских ресурса) и пословног имена у ком ће као предмет пословања бити наведено „Агенција за привремено запошљавање”, у складу са законом којим се уређује регистрација привредних субјеката.

Привредно друштво и предузетник не може да обавља делатност из става 2. овог члана пре уписа те делатности у складу са законом, нити може да има уписану делатност из става 2. овог члана без претходно издате Дозволе.

Члан 4.

Физичко лице, које је правноснажном пресудом осуђено за кривично дело из групе кривичних дела из области рада, за кривична дела примања и давања мита, за кривична дела проневере, за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање шест месеци не може основати Агенцију, бити члан и законски заступник Агенције.

Агенција којој је одузета Дозвола, не може обављати делатност из члана 3. став 2. овог закона у року од три године од дана одузимања Дозволе.

Агенцији којој је актом надлежног инспекцијског органа у поступку надзора утврђено да без Дозволе из члана 3. став 1. овог закона обавља послове уступања не може се издати Дозвола у року од три године од дана доношења акта надлежног инспекцијског органа.

Члан 5.

Надзор у поступку утврђивања испуњености услова за рад Агенција, а у вези са применом чл. 3–8. овог закона, врши инспекција рада.

За полагање и поновно полагање стручног испита за рад Агенција, као и за издавање уверења о положеном стручном испиту плаћа се републичка административна такса у складу са законом којим се прописују републичке административне таксе.

Стручни испит за рад Агенција полаже се пред одговарајућом комисијом коју образује министар надлежан за послове рада (у даљем тексту: Министар).

Чланови Комисије имају право на накнаду за рад.

Министар прописује просторне и техничке услове за рад Агенције, услове стручне оспособљености лица из члана 3. став 1. тачка 1) овог закона, програм, садржину, начин полагања стручног испита за рад агенција за привремено запошљавање и висину накнаде за рад чланова Комисије.

Члан 6.

Дозвола се издаје на период од пет година.

Дозвола се може продужити на начин и под условима под којима се издаје, с тим да се захтев за продужење Дозволе мора поднети најкасније 30 дана пре истека рока важења Дозволе.

За издавање и продужење Дозволе, као и за промену седишта Агенције, плаћа се републичка административна такса у складу са законом којим се прописују републичке административне таксе.

Министарство води евиденцију која садржи:

- 1) податке о Агенцијама (назив, седиште, матични број и ПИБ);
- 2) број и датум доношења Решења о издавању, продужењу, одузимању и престанку важења Дозволе, као и датум почетка важења и престанка важења Дозволе;
- 3) друге податке од значаја за вођење евиденције о Агенцијама.

Агенција којој је издата Дозвола дужна је да писмено обавести Министарство о променама које су од утицаја за обављање послова уступања запослених у року од осам дана од дана настанка промене.

Члан 7.

Дозвола се одузима Агенцији:

- 1) ако престане да испуњава услове из члана 3. овог закона;
- 2) ако наступи случај из члана 4. став 1. овог закона;
- 3) ако је у року од годину дана утврђена прекршајна одговорност Агенције, по више основа или у износу који прелази дупли износ максимално прописане казне, а инспекција рада оцени да Агенција тиме очигледно нарушава права уступљених запослених, односно континуирано крши одредбе овог закона.

Министарство доноси решење о одузимању Дозволе, по предлогу надлежног органа, односно организације или по службеној дужности, ако су испуњени услови из става 1. овог члана или други услови у складу са законом.

Агенција којој је Дозвола одузета не може обављати послове уступања запослених, односно не може да закључи нове уговоре о раду ради уступања запослених послодавцу кориснику.

Агенцији којој је Дозвола одузета из разлога предвиђених у ставу 1. тач. 2) и 3) овог члана, иста се може поново издати протеклом рока од три године од дана одузимања.

Уговори о раду који су закључени пре одузимања Дозволе Агенцији остају на снази до истека рока уступања, а најдуже два месеца од дана одузимања Дозволе.

Члан 8.

Дозвола престаје да важи:

- 1) истеком рока важења Дозволе из члана 6. став 1. овог закона;
- 2) на основу захтева Агенције за престанак важења Дозволе;
- 3) брисањем привредног друштва, односно предузетника који обавља послове уступања запослених из регистра надлежног органа.

Захтев за престанак важења Дозволе, Агенција може да поднесе ако пружи доказ да је уступљеним запосленима исплатила зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова из члана 2. став 7. овог закона;

На поступак издавања, одузимања и престанка важења Дозволе и вођења евиденција примењују се одредбе закона којим се уређује управни поступак.

Ближе услове и начин издавања, одузимања и престанка важења Дозволе прописује Министар.

УСЛОВИ ЗА УСТУПАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Заснивање радног односа

Члан 9.

Агенција са уступљеним запосленим закључује уговор о раду на неодређено или уговор о раду на одређено време које је једнако времену уступања послодавцу кориснику, у складу са овим законом и законом којим се уређује рад.

Уговор из става 1. овог члана у име и за рачун Агенције закључује лице које испуњава услове из члана 3. став 1. тачка 1) овог закона.

Уговор о раду на неодређено време из става 1. овог члана, поред елемената утврђених законом којим се уређује рад, садржи и:

- 1) врсту послова за које ће се запослени уступати;
- 2) да запослени прихвата да обавља послове на основу упута за рад код послодавца корисника (у даљем тексту: упут).

Уговор о раду на одређено време које је једнако времену уступања послодавцу кориснику, односно упут који је саставни део уговора о раду на неодређено време и који замењује анекс тог уговора, достављају се запосленом пре његовог уступања послодавцу кориснику и садрже, поред елемената утврђених законом којим се уређује рад, и следеће услове рада:

1) пословно име, односно назив и седиште послодавца корисника код кога се запослени уступа и податке о особи која је овлашћена за заступање послодавца корисника према уступљеним запосленима;

2) место рада код послодавца корисника;

3) назив и опис послова које уступљени запослени треба да обавља код послодавца корисника;

4) трајање уступања и основ за уступање послодавцу кориснику за уступљене запослене на одређено време (члан 16. овог закона);

5) дан почетка рада код послодавца корисника;

6) новчани износ основне зараде, елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, увећане зараде и накнаде зараде;

7) трајање дневног и недељног радног времена код послодавца корисника;

8) трајање годишњег одмора на који запослени има право, а ако се то не може навести у моменту уступања, начин одобравања и утврђивања плаћеног годишњег одмора.

Члан 10.

Уговор из члана 9. овог закона, у случају уступања запослених послодавцу кориснику који обавља делатност на територији држава чланица Европске уније и Европског економског простора, поред наведених елемената из тог члана, садржи и:

1) трајање рада у иностранству;

2) валуту у којој ће се исплаћивати зарада;

3) према потреби, друга новчана и неновчана давања у вези са боравком у иностранству;

4) према потреби, услове који уређују повратак упућеног запосленог у Републику Србију.

Одредба из става 1. овог члана не примењује се ако трајање рада у иностранству не прелази месец дана.

Уговор о уступању запослених између Агенције и послодавца корисника

Члан 11.

Уговор о уступању запослених између Агенције и послодавца корисника (у даљем тексту: уговор о уступању запослених) закључује се у писаном облику и обавезно садржи:

1) обавезу послодавца корисника да Агенцији пре почетка уступања запослених достави тачне информације о:

(1) броју уступљених запослених који су потребни послодавцу кориснику,

(2) временском периоду на који се уступају запослени и основу за уступање запослених на одређено време у складу са овим законом (члан 16. овог закона),

(3) месту рада уступљених запослених,

(4) пословима које ће уступљени запослени обављати,

(5) подацима о условима за рад на пословима за чије се обављање уступају запослени,

(6) основним условима рада из члана 2. став 7. овог закона;

2) начин и рок у коме је послодавац корисник дужан да Агенцији достави податке потребне за обрачун и исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова из члана 2. став 7. овог закона;

3) податке о лицу које је овлашћено за заступање послодавца корисника према Агенцији као и о лицу овлашћеном за заступање Агенције према послодавцу кориснику, који могу бити замењени достављањем једностраног обавештења;

4) податке о лицу код послодавца корисника које је овлашћено за заступање послодавца корисника према уступљеним запосленима;

5) накнаду за услуге које Агенција пружа послодавцу кориснику и друга међусобна права и обавезе Агенције и послодавца корисника;

6) друга питања од значаја за остваривање права и обавеза уступљених запослених и уређивање међусобног односа Агенције и послодавца корисника, који могу бити замењени достављањем једностраног обавештења.

Уговор из става 1. овог члана у име и за рачун Агенције закључује лице које испуњава услове из члана 3. став 1. тачка 1) овог закона.

Уговор о уступању запослених у случају упућивања у другу државу

Члан 12.

Уговор о уступању запослених који Агенција закључује са послодавцем корисником који обавља делатност на територији држава чланица Европске уније и Европског економског простора, поред обавезних елемената из члана 11. овог закона, садржи и:

1) податке о прописима државе чланице Европске уније и Европског економског простора у коју је уступљени запослени упућен, а који се примењују на радни однос уступљеног запосленог;

2) податке о прописима Републике Србије који се примењују на радни однос уступљеног запосленог који је упућен у другу државу чланицу Европске уније и Европског економског простора;

3) право уступљеног запосленог на трошкове повратка у земљу.

Забрана закључивања уговора о уступању запослених

Члан 13.

Уговор о уступању запослених не може да се закључи:

1) за замену запосленог код послодавца корисника код ког је организован штрајк, осим ако запослени који је код послодавца корисника одређен да ради за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада одбије да ради;

2) за обављање послова на којима је послодавац корисник утврдио вишак запослених у складу са општим прописима о раду у року утврђеном у складу са законом којим се уређује рад;

3) ради уступања запосленог другој Агенцији;

4) на пословима на којима је код послодавца корисника уведено скраћено радно време у складу са прописима о раду и прописима о безбедности и здрављу на раду или бенефицирани радни стаж у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању;

5) на радним местима државних службеника Републике Србије и службеника у јединицама локалне самоуправе и аутономне покрајине;

6) у случајевима када је законом за послодавца корисника прописана обавеза спровођења јавног конкурса за заснивање радног односа на одређено време.

Законом или колективним уговором може да се забрани, односно ограничи коришћење рада преко Агенција из оправданих разлога који се заснивају на општем интересу, а посебно у циљу заштите упућених запослених, безбедности и здравља на раду, спречавања поремећаја на тржишту рада и спречавања злоупотреба.

Послодавац корисник дужан је да при закључењу уговора о уступању запослених, Агенцију обавести о околностима из ст. 1. и 2. овог члана.

Ограничење закључивања уговора о уступању запослених

Члан 14.

Укупан број уступљених запослених у радном односу на одређено време код послодавца корисника не може да буде већи од 10% од укупног броја запослених код послодавца корисника на дан закључења уговора о уступању запослених, односно на дан измене тог уговора којима се мења број уступљених запослених.

Послодавац корисник који има мање од 50 запослених на дан закључења уговора о уступању запослених, може да ангажује:

- 1) једног уступљеног запосленог ако има од два до девет запослених;
- 2) два уступљена запослена ако има од 10 до 19 запослених;
- 3) три уступљена запослена ако има од 20 до 29 запослених;
- 4) четири уступљена запослена ако има од 30 до 39 запослених;
- 5) пет уступљених запослених ако има од 40 до 49 запослених.

У ограничење из ст. 1. и 2. овог члана не рачунају се уступљени запослени код послодавца корисника који имају са Агенцијом закључен уговор о раду на неодређено време, без обзира на који период су уступљени послодавцу кориснику.

Уступљени запослени који је у радном односу у Агенцији на одређено време због повећаног обима посла код послодавца корисника који је корисник јавних средстава у смислу закона којим се уређује буџетски систем, рачунају се у ограничење броја запослених на одређено време због повећаног обима посла и ангажованих по било ком основу код корисника јавних средстава, у складу са законом којим се уређује буџетски систем.

Дејство одредаба о забрани закључивања уговора о раду

Члан 15.

Не производе правно дејство одредбе уговора о раду или уговора о уступању запослених или другог акта којим се забрањује или спречава заснивање радног односа између послодавца корисника и уступљеног запосленог по истеку времена на који је уступљен од стране Агенције.

Трајање уступања

Члан 16.

Агенција може запосленог на одређено време да уступи на рад код послодавца корисника у случајевима и у трајању утврђеном за заснивање радног односа на одређено време у складу са законом којим се уређује рад.

Агенција не може да уступи запосленог на одређено време који је претходно био у радном односу на одређено време код истог послодавца корисника непосредно или преко исте или друге Агенције у укупном трајању дужем од 24 месеца, осим у случајевима када је рад на одређено време код послодавца корисника дозвољен у дужем трајању у складу са законом којим се уређује рад.

Уступљени запослени из става 1. овог члана, који је претходно код истог послодавца корисника радио непосредно или преко исте или друге Агенције супротно одредбама ст. 1. и 2. овог члана или који остане да ради код послодавца корисника најмање пет радних дана након истека времена за које је уступљен, сматра се да је засновао радни однос на неодређено време код послодавца корисника.

За утврђење околности из става 3. овог члана запослени може покренути радни спор пред надлежним судом против послодавца корисника, у роковима и на начин прописан законом.

Одредбе из ст. 1–3. овог члана не односе се на запослене који су у радном односу у Агенцији на неодређено време.

Претпоставка уступања

Члан 17.

Лице које ради за потребе послодавца корисника, односно у просторијама послодавца корисника, а има закључен уговор о раду или други уговор о радном ангажовању са другим послодавцем, сматра се уступљеним запосленим од стране тог послодавца, ако се друкчије не докаже.

За рад лица из става 1. овог члана супротно одредбама овог закона одговорност сносе послодавац и послодавац корисник.

УСЛОВИ РАДА УСТУПЉЕНОГ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 18.

Уступљени запослени за време привременог обављања послова код послодавца корисника има право на једнаке услове рада као и упоредни запослени код послодавца корисника, у складу са овим законом.

Једнаки услови рада из става 1. овог члана односе се на:

- 1) трајање и распоред радног времена;
- 2) прековремени рад;
- 3) ноћни рад;
- 4) одмор у току рада, дневни, недељни одмор и годишњи одмор;
- 5) одсуство уз накнаду зараде у складу са законом, колективним уговором, односно правилником о раду који се примењује код послодавца корисника;
- 6) елементе за обрачун и исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова из члана 2. став 7. тачка 1. овог закона;

- 7) безбедност и здравље на раду;
- 8) заштиту трудница и мајки дојиља;
- 9) заштиту омладине;
- 10) забрану дискриминације по свим основима, у складу са законом.

Једнаке услове рада из става 2. овог члана уступљеном запосленом обезбеђује непосредно послодавац корисник, а обрачун и исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова из става 2. тачка б) овог члана обезбеђује Агенција.

Обавезе Агенције према уступљеном запосленом

Обавеза достављања упута

Члан 19.

Агенција је дужна да, осим у случају када је закључен уговор на одређено време које је једнако времену на које се запослени уступа послодавцу кориснику и који садржи елементе из члана 9. ст. 3. и 4. овог закона, уступљеном запосленом пре уступања послодавцу кориснику достави упут.

Обавеза исплате зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова

Члан 20.

Послодавац корисник дужан је да води евиденцију о раду и одсуству са рада уступљених запослених и да из те евиденције достави Агенцији податке за обрачун и исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова из члана 2. став 7. овог закона, а најкасније до 15. у месецу за претходни месец.

Агенција је дужна да уступљеном запосленом за период уступања исплати зараду, накнаду зараде и накнаду трошкова из члана 2. став 7. овог закона, на основу података којима она располаже и података из евиденција које Агенцији доставља послодавац корисник.

Агенција је дужна да уступљеном запосленом исплати зараду, накнаду зараде и накнаду трошкова из члана 2. став 7. овог закона у случају када послодавац корисник не достави Агенцији податке из става 1. овог члана, а на основу података којима Агенција располаже, односно просечног броја радних часова за месец за који се исплаћује.

Члан 21.

За време рада код послодавца корисника уступљени запослени дужан је да савесно и одговорно обавља послове за које је уступљен, да поштује организацију рада код послодавца корисника и да испуњава друге обавезе у складу са законом којим се уређује рад.

Забрана наплате услуге за уступање послодавцу кориснику

Члан 22.

Агенција не сме уступљеном запосленом да наплаћује услугу за привремено уступање код послодавца корисника, као ни за закључивање уговора о раду са послодавцем корисником након престанка уступања.

Забрана из става 1. овог члана не односи се на уговарање накнаде за услуге између Агенције и послодавца корисника уговором о уступању запослених.

Отказ уговора о раду – због разлога насталих код послодавца корисника

Члан 23.

Агенција може уступљеном запосленом да откаже уговор о раду или изрекне другу меру ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање у складу са законом којим се уређује рад и општим актима који се примењују код послодавца корисника, односно Агенције, као и из других разлога у складу са законом којим се уређује рад.

Послодавац корисник је дужан да о околностима из става 1. овог члана писаним путем обавести Агенцију без одлагања и пружи све потребне доказе за утврђивање околности које представљају основ за отказ.

У случају незаконитог отказа уступљени запослени има право да пред надлежним судом покрене радни спор против Агенције за накнаду штете у висини преосталог износа зарада од момента престанка радног односа па до истека трајања уговореног уступања, а највише 18 зарада, као и право на уплату пореза и доприноса за тај период.

Члан 24.

Уступљени запослени који са Агенцијом има уговор о раду на неодређено време, има право на накнаду зараде у периоду између два уступања послодавцу кориснику, а у случају престанка радног односа има право на отпремнину по основу вишка запослених у складу са законом којим се уређује рад.

Накнада зараде из става 1. овог члана не може да буде нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом којим се уређује рад, односно сразмерног износа минималне зараде за запосленог са непуним радним временом.

Обавезе послодавца корисника

Члан 25.

Послодавац корисник дужан је да уступљеном запосленом даје радне задатке, организује, руководи и надзира рад уступљеног запосленог, даје му за ту сврху инструкције, обезбеђује услове рада и мере безбедности издравља на раду као исвојим запосленима.

Члан 26.

Послодавац корисник дужан је да:

1) достави Агенцији информације о условима за рад на пословима за које се врши уступање и другим условима рада упоредних запослених код послодавца корисника из члана 2. став 7. овог закона при закључивању уговора о уступању, као и извод из општег акта и да Агенцију на исти начин обавести о свакој промени наведених услова у најкраћем року;

2) информише на одговарајући начин уступљене запослене о слободним пословима, ради пружања једнаких могућности као и запосленима код послодавца корисника, да заснују радни однос на неодређено време;

3) обезбеди уступљеним запосленима коришћење објеката за исхрану и објеката намењених за децу запослених код послодавца корисника, као и коришћење организованог превоза код послодавца корисника, под истим условима под којима та права остварују запослени код послодавца корисника, осим ако постоје објективни разлози за другачији третман;

4) обавести лице за безбедност и здравље на раду о уступљеним запосленима и о пословима које ће обављати;

5) синдикату код послодавца корисника пружа информације о радном ангажовању уступљених запослених на начин и у роковима у којима доставља и информације о свим видовима запошљавања и радног ангажовања, у складу са законом којим се уређује рад.

Послодавац корисник је солидарно одговоран за обавезе Агенције на исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова из члана 2. став 7. овог закона.

Послодавац корисник одговоран је за тачност и потпуност података из става 1. тачка 1) овог члана.

Безбедност и здравље на раду

Члан 27.

Послодавац корисник дужан је да за уступљене запослене обезбеди мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду.

Послодавац корисник дужан је да уступљеног запосленог пре ступања на рад упозна са свим ризицима на радном месту и о конкретним мерама, односно да га оспособи за безбедан и здрав рад, у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду.

Послодавац корисник дужан је да уступљеном запосленом обезбеди лекарске прегледе у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду.

Уступљени запослени дужан је да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад код послодавца корисника, а посебно мере за безбедан и здрав рад при којима се појављују специфични ризици.

Одговорност послодавца корисника и Агенције у вези са повредом на раду и професионалном болешћу

Члан 28.

Послодавац корисник дужан је да пријави повреду на раду и професионално обољење уступљеног запосленог у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду и да о томе одмах извести Агенцију.

Послодавац корисник дужан је да Агенцији достави попуњени образац извештаја о повреди на раду односно професионалном обољењу, осим података о послодавцу, без одлагања, а најкасније у року од 24 часа од настанка повреде, односно утврђеног професионалног обољења.

Агенција је дужна да достави извештај о повреди на раду односно професионалном обољењу у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду.

Друге обавезе Агенције и послодавца корисника

Члан 29.

Агенција и послодавац корисник дужни су да обезбеде заштиту података о личности уступљеног запосленог, у складу са законом којим се уређује заштита података о личности.

Послодавац корисник је дужан да води евиденцију о уступљеним запосленима у писаној или електронској форми и Агенцијама са којима има закључен уговор о уступању запослених, која садржи следеће податке:

- 1) име и презиме и ЈМБГ уступљеног запосленог;
- 2) датум ступања на рад и датум престанка рада;
- 3) основ за уступање за уступљене запослене који су у радном односу у Агенцији на одређено време;
- 4) захтевани степен и врсту стручне спреме, односно ниво квалификација и посебна знања и способности, односно компетенције, сложеност, одговорност, радно искуство и друге посебне услове за рад;
- 5) назив посла, односно радног места;
- 6) радноправни статус у Агенцији (у радном односу на одређено или неодређено време);
- 7) податке о Агенцији која га је уступила на рад код послодавца корисника (назив, седиште, матични број и ПИБ).

Послодавац корисник дужан је да обраду података из евиденција прописаних у ставу 2. овог члана врши у складу са законом којим се уређује заштита података о личности и чува најмање 50 година.

КОЛЕКТИВНА ПРАВА УСТУПЉЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 30.

Уступљени запослени рачунају се у укупан број запослених код послодавца корисника при утврђивању испуњености услова за одређивање представника запослених у складу са законом.

Уступљеним запосленима се у Агенцији и код послодавца корисника јамчи слобода синдикалног организовања, деловања и колективног преговарања.

Уступљени запослени може да учествује у штрајку који се организује код послодавца корисника под условима и на начин прописан законом којим се уређује штрајк.

Унапређење услова усавршавања и приступа објектима за боравак деце

Члан 31.

Колективним уговорима могу се преговарати и услови којима се унапређују могућности за уступљене запослене да се усавршавају и користе услуге објекта за боравак деце и у периодима између два уступања, као и могућности за усавршавање уступљених запослених код послодавца корисника под условима под којима та права остварују запослени код послодавца корисника.

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 32.

Уступљени запослени одговоран је за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу кориснику, у складу са законом којим се уређује рад.

Уступљени запослени који је на раду или у вези са радом код послодавца корисника намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац корисник, дужан је да послодавцу кориснику накнади износ исплаћене штете.

Ако уступљени запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац корисник дужан је да му накнади штету, у складу са законом којим се уређује рад.

Супсидијарна одговорност Агенције и послодавца корисника у вези са повредом на раду и професионалном болешћу

Члан 33.

Послодавац корисник дужан је да уступљеном запосленом накнади штету коју уступљени запослени претрпи на раду код послодавца корисника по основу повреде на раду и професионалног обољења.

Агенција је супсидијарно одговорна за накнаду штете из става 1. овог члана, у случају да уступљени запослени не може од послодавца корисника да наплати у целини или делимично износ накнаде штете утврђен у судском поступку.

Надзор

Члан 34.

Надзор над применом овог закона врши инспекција рада, односно управна инспекција.

Казнене одредбе

Прекршаји

Члан 35.

Новчаном казном од 800.000 до 1.500.000 динара казниће се за прекршај привредно друштво које обавља послове уступања запослених:

1) ако обавља послове уступања запослених без претходно прибављене Дозволе, односно без претходно уписане делатности у складу са одредбама овог закона (члан 3);

2) ако не обавести Министарство о променама супротно одредбама овог закона (члан 6. став 5);

3) ако по одузимању Дозволе или по престанку важења те дозволе настави да обавља послове уступања запослених супротно одредбама овог закона (чл. 7. и 8);

4) ако са запосленим није закључило уговор о раду или је тај уговор закључило супротно одредбама овог закона (чл. 9. и 10);

5) ако са послодавцем корисником није закључило уговор о уступању запослених или је тај уговор закључило супротно одредбама овог закона (чл. 11. и 12);

6) ако је са послодавцем корисником закључило уговор о уступању запослених мимо забрана и ограничења прописаних овим законом (чл. 13. и 14);

7) ако уговори или пропише забрану заснивања радног односа између уступљеног запосленог и послодавца корисника супротно одредбама овог закона (члан 15);

8) ако уступа запослене супротно одредбама овог закона (чл. 16. и 17);

9) ако уступљеном запосленом не обезбеди једнаке услове рада у складу са одредбама овог закона (члан 18);

10) ако уступљеном запосленом не достави упут у складу са одредбама овог закона (члан 19);

11) ако уступљеном запосленом не исплати у целини или делимично зараду, накнаду зараде и накнаду трошкова из члана 2. став 7. овог закона (члан 20. ст. 2. и 3. и члан 24);

12) ако уступљеном запосленом наплати услугу супротно одредбама овог закона (члан 22);

13) ако уступљеном запосленом откаже уговор о раду супротно одредбама овог закона (члан 23);

14) ако уступљеном запосленом не исплати у целини или делимично отпремнину у складу са одредбама овог закона (члан 24);

15) ако не достави извештај о повреди на раду односно професионалном обољењу (члан 28. став 3);

16) ако не обезбеди заштиту личних података уступљеног запосленог у складу са одредбама овог закона (члан 29. став 1).

Новчаном казном од 200.000 до 400.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник који обавља послове уступања запослених.

Новчаном казном од 50.000 до 100.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице у привредном друштву.

Члан 36.

Новчаном казном од 800.000 до 1.500.000 динара казниће се за прекршај послодавац корисник са својством правног лица:

1) ако са Агенцијом није закључио уговор о уступању запослених или је тај уговор закључио супротно одредбама овог закона (чл. 11. и 12);

2) ако је са Агенцијом закључио уговор о уступању запослених мимо забрана и ограничења прописаних овим законом (чл. 13. и 14);

3) ако ангажује уступљеног запосленог супротно одредбама овог закона (чл. 16. и 17);

4) ако уступљеном запосленом не обезбеди једнаке услове рада као упоредном запосленом (члан 18);

5) ако не води евиденцију, односно Агенцији не достави или достави нетачне податке из евиденције потребне за исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова из члана 2. став 7. овог закона (члан 20. став 1);

6) ако не поступи у складу са обавезама прописаним одредбама овог закона (чл. 25–27);

7) ако не пријави повреду на раду или професионално обољење, односно не достави Агенцији попуњени образац извештаја о повреди на раду односно професионалном обољењу у складу са одредбама овог закона (члан 28. ст. 1. и 2);

8) ако не обезбеди заштиту личних података уступљеног запосленог и не води евиденције у складу са одредбама овог закона (члан 29);

9) ако при остваривању колективних права поступи супротно одредбама овог закона (члан 30. ст. 1. и 3).

Новчаном казном од 200.000 до 400.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник који ангажује уступљене запослене.

Новчаном казном од 50.000 до 100.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице у правном лицу.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 37.

Одредбе чл. 10. и 12. овог закона примењиваће се на уступање запослених на рад код послодавца корисника са седиштем на територији земље чланице Европске уније и Европског економског простора од дана стицања пуноправног чланства Републике Србије у Европској унији.

Члан 38.

Ограничења за послодавца корисника, Агенцију и запосленог прописана у члану 16. овог закона почињу да се примењују на уговоре о уступању запослених, уговоре о раду, односно упуте закључене, односно издате од почетка примене овог закона.

Члан 39.

Почетком примене овог закона послодавци који уступају своје запослене послодавцу кориснику ради обављања послова под надзором и руковођењем послодавца корисника и корисници могу да наставе са уступањем запослених само под условима и на начин утврђеним овим законом.

Члан 40.

Министар ће донети подзаконске акте из члана 5. став 5. и члана 8. став 4. овог закона, до 31. децембра 2019. године.

Члан 41.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се од 1. марта 2020. године, осим одредбе члана 40. и одредаба које су у вези са тим чланом, које се примењују од дана ступања на снагу овог закона и осталих одредаба чл. 3–8. овог закона, које се примењују од 1. јануара 2020. године.