

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 и руковођењем.

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 и руковођењем, 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 и руковођењем, 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 и руковођењем.

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 издавање уверења о положеном стручном испиту за рад Агенција 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 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 којима 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 надзире рад уступљеног запосленог, даје му за ту сврху инструкције, обезбеђује услове рада и мере безбедности и здравља на раду као и својим 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 закључила уговор о раду или је тај уговор закључила супротно одредбама овог закона (чл. 9. и 10);

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

6) ако је са послодавцем корисником закључила 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.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I. УСТАВНИ ОСНОВ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у члану 97. тачка 8. Устава Републике Србије, којим се утврђује да Република Србија, између осталог, уређује систем у области радних односа.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Увођењем законског оквира за рад преко агенције за привремено запошљавање врши се усаглашавање радног законодавства Републике Србије са међународним стандардима МОП и ЕУ. Народна скупштина је 20. фебруара 2013. година донела Закон о потврђивању Конвенције Међународне организације рада број 181 о приватним агенцијама за запошљавање („Службени гласник РС” – Међународни уговори, број 2/13), чиме је начињен још један корак у хармонизацији законодавства Републике Србије са међународним стандардима. Овим законом врши се усклађивање како са наведеном конвенцијом и Препоруком 188 тако и са Директивом 2008/104 о раду преко агенција за привремено запошљавање и другим директивама које садрже одредбе које се односе на агенцијске раднике (уступљене запослене) – као што су директиве 91/383, 96/71 и 533/91. Из тог разлога је доношење овог закона утврђено као приоритет у Акционом плану за спровођење Програма владе 2017–19 и у НПАА.

Иако садашњим прописима којима се уређује област рада није регулисано питање наведених агенција, оне у пракси ипак постоје. Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) познаје само уговорни однос између запосленог и послодавца, тако да не уређује рад запосленог преко агенција за привремено запошљавање. Јасним дефинисањем агенција за привремено запошљавање и прецизирањем услова за њихов рад, правима и обавезама лица који са агенцијом за привремено запошљавање закључују уговор о раду ради уступања на привремени рад послодавцу кориснику, и друга међусобна права и обавезе запослених, агенције и послодавца корисника, уредиће се ова област и максимално заштитити тзв. агенцијски запослени. Наиме, агенцијским запосленима обезбедиће се једнака зарада и други основни услови рада (радно време, одсуства, одмори), безбедност и здравље на раду и други услови рада који се примењују на запослене које непосредно запошљава послодавац корисник (по чијем налогу и упутствима агенцијски запослени раде).

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Члан 1. Предлога закона – Предмет уређивања овог закона су права и обавезе запослених који заснивају радни однос 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.

Члан 2. Предлога закона – За потребе овог закона дефинисани су појмови и њихово значење: агенција за привремено запошљавање (у даљем

тексту: Агенција), уступљени запослени, послодавац корисник, упоредни запослени, уступање и основни услови запошљавања и рада.

Члан 3. Предлога закона – Овим чланом прописују се услови за рад Агенције. Привредно друштво или предузетник регистрован у регистру привредних субјеката у складу са законом може да обавља послове уступања запослених ако добије дозволу за рад Агенције за привремено запошљавање (у даљем тексту: Дозвола) од министарства надлежног за послове рада. Дозвола се издаје на захтев привредног друштва или предузетника ако испуњава прописане услове у погледу стручне оспособљености и просторно техничких услова. По добијању Дозволе привредно друштво или предузетник је обавезан да у року од осам дана од дана пријема Дозволе поднесе пријаву за упис делатности Агенције за привремено запошљавање или осталог уступања 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.

Члан 4. Предлога закона – Овим чланом прописано је ко не може основати Агенцију, бити члан и законски заступник, као и да Агенцији којој је одузета Дозвола не може обављати те послове у року од три године од дана одузимања Дозволе.

Члан 5. Предлога закона – Надзор у поступку утврђивања испуњености услова за рад Агенција врши инспекција рада. Просторне и техничке услове за рад Агенције, услове стручне оспособљености законског заступника привредног друштва или предузетника, односно запосленог који је овлашћен за закључивање уговора, програм, садржину, начин полагања стручног испита за рад Агенција за привремено запошљавање и висину накнаде за рад чланова Комисије прописује министар надлежан за послове рада (у даљем тексту: Министар).

Чл. 6–8. Предлога закона – Овим члановима уређује се издавање, продужење, одузимање и престанак важења дозволе за рад Агенције.

Министарство надлежно за послове рада издаје дозволу за обављање послова уступања запослених на период од пет година и иста 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.

Дозвола се одузима Агенцији ако престане да испуњава услове за издавање Дозволе прописане овим законом, ако је оснивач, члан и законски заступник осуђен за кривична дела из области рада, за кривична дела примања и давања мита, кривична дела проневере за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање шест месеци и 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 надлежно за послове рада доноси решење о одузимању дозволе за рад Агенцији.

Дозвола престаје да важи у случају истека рока важења Дозволе, на основу захтева Агенције за престанак важења Дозволе, као и у случају брисања привредног друштва односно предузетника – Агенције из регистра надлежног органа.

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

Члан 9. Предлога закона – Овим чланом уређује се заснивање радног односа Агенције са уступљеним запосленима.

Агенција са уступљеним запосленим може да закључи 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. Уговоре у име и за рачун Агенције закључује законски заступник привредног друштва или предузетник односно запослени који је овлашћен за закључење уговора.

Уговор о раду на неодређено време, поред елемената утврђених законом којим се уређује рад садржи и врсту послова за које ће се запослени уступати, као и да запослени прихвата да обавља послове на основу упута за рад код послодавца корисника.

Овим чланом прописује се да уговор о раду на одређено време које је једнако времену уступања послодавцу кориснику, односно упут који је саставни део уговора на неодређено време и који замењује анекс тог уговора, садржи поред елемената утврђених законом којим се уређује рад и услове рада код послодавца корисника.

Члан 10. Предлога закона – Овим чланом прописани су елементи уговора о раду у случају уступања запослених послодавцу кориснику који обавља делатност на територији држава чланица Европске уније и Европског економског простора. Ова одредба ће се примењивати од дана стицања пуноправног чланства Републике Србије у Европској унији.

Члан 11. Предлога закона – Овим чланом прописани су обавезни елементи уговора о уступању запослених између Агенције и послодавца корисника.

Члан 12. Предлога закона – Овим чланом прописана је садржина уговора о уступању запослених који Агенција закључује са послодавцем корисником који обавља делатност на територији држава чланица Европске уније и Европског економског простора. Ова одредба ће се примењивати од дана стицања пуноправног чланства Републике Србије у Европској унији.

Члан 13. Предлога закона – Овим чланом су наведени случајеви забране агенцијског запошљавања.

Законом или колективним уговором може да се забрани, односно ограничи коришћење рада преко Агенција за привремено запошљавање 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.

Члан 14. Предлога закона – На захтев представника синдиката, а у циљу подстицања непосредног запошљавања радника од стране послодавца корисника, ограничена је могућност уступања запослених преко Агенција на 10% у односу на укупан број непосредно запослених код послодавца корисника, а имајући у виду досадашњу праксу отпуштања запослених по основу вишка и њиховог поновног ангажовања преко агенција под знатно неповољнијим условима рада. Мањи изузетак од овог ограничења прописан је за послодавце који имају мање од 50 запослених на дан закључења уговора о уступању запослених може да ангажује: једног уступљеног запосленог ако има од два до девет запослених; два уступљена запослена ако има од 10 до 19 запослених; три уступљена запослена ако има од 20 до 29 запослених; четири уступљена запослена ако има од 30 до 39 запослених; пет уступљених запослених ако има од 40 до 49 запослених (што значи 1 уступљеног запосленог више у односу на ограничење од 10%).

Поред тога, запослени који са Агенцијом имају закључен уговор о раду на неодређено време не улазе у ограничење од 10% код послодавца корисника, с обзиром да уживају сву заштиту и имају право на накнаду зараде између два уступања као и право на отпремнину у случају вишка, када Агенција не може да им обезбеди посао код другог послодавца корисника.

Према ставу 4. овог члана, 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. Ово из разлога што је у члану 27е став 36. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 – исправка, 108/13, 142/14, 68/15 – др. закон, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18 и 31/19) прописано да укупан број запослених на одређено време због повећаног обима посла, лица ангажованих по уговору о делу, уговору о привременим и повременим пословима, преко омладинске и студентске задруге и лица ангажованих по другим основама, код корисника јавних средстава, не може бити већи од 10% укупног броја запослених.

Члан 15. Предлога закона – Овим чланом прописано је да одредбе уговора о раду или уговора о уступању запослених или другог акта којима се забрањује заснивање радног односа између послодавца корисника и уступљеног запосленог по истеку времена на који је уступљен од стране Агенције или којима се спречава такво заснивање радног односа не производе правно дејство.

Члан 16. Предлога закона – Овим чланом прописано је трајање уступања.

Агенција може запосленог на одређено време да уступи на рад код послодавца корисника у случајевима и у трајању прописано у члану 37. Закона о раду. То практично значи да послодавац корисник може да, уместо непосредног заснивања радног односа на одређено време у законом прописаним случајевима, ангажује лица која су у радном односу у Агенцији.

Да би се спречило континуирано ангажовање запослених на одређено време код истог послодавца корисника мимо члана 37. Закона о раду, прописано је да 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 (случајеви из члана 37. став 4. Закона о раду).

Регулисана је и заштита уступљеног запосленог ако послодавац корисник користи његов рад преко Агенције у дужем трајању супротно овом закону, као и могућност да уступљени запослени покрене судски спор против послодавца корисника ради утврђивања испуњености услова за заснивање радног односа на одређено време. У том смислу прописано је уступљени запослени који са Агенцијом има закључен уговор о раду на одређено време, а који је претходно код истог послодавца корисника радио преко исте или друге Агенције супротно одредбама закона којим се уређује рад 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. Да би се утврдило да ли је у конкретном случају дошло до прерастања радног односа из одређеног у неодређено време запослени може покренути радни спор против послодавца корисника, у роковима и на начин прописан законом.

Обезбеђивањем једнаких услова рада уступљеним запосленима и њиховим изједначавањем са непосредно запосленим код послодавца корисника, као и ограничењем послодавца корисника да запослене на одређено време у Агенцији ангажује у складу са чланом 37. Закона о раду стимулишу се послодавци корисници да агенцијске запослене непосредно запошљавају на неодређено време.

Изузетак примене ограничења ангажовања уступљеног запосленог код послодавца корисника на време и разлоге прописане у члану 37. Закона о раду

односи запослене код послодавца корисника који су у Агенцији која их је упутила у радном односу на неодређено време, те нису у статусу запослених на одређено време.

Члан 17. Предлога закона – Овим чланом прописано је да се 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 уступљеним запосленим од стране тог послодавца, ако се друкчије не докаже. Ова претпоставка је у корист запослених јер је досадашња пракса показала да се између послодаваца закључују разни видови уговора уговорима о пружању услуга, консалтингу и др, којима се практично врши уступање радника једне уговорне стране – која је непосредно ангажовала та лица (на основу уговора о раду, уговора о привременим и повременим пословима и др.) обављају послове за потребе друге уговорне стране (послодавац корисник) под његовим надзором, упутствима и руковођењем, при чему остварују значајно мања примања и раде под неповољнијим условима у односу на примања и услове рада непосредно запослених послодавца корисника који обављају исти рад (исте или сличне послове).

Члан 18. Предлога закона – Уступљени запослени за време привременог обављања послова код послодавца корисника има право на једнаке услове рада као и упоредни запослени код послодавца корисника, у погледу: трајања и распореда радног времена; прековременог рада; ноћног рада; одмора у току рада, дневног, недељног одмора и годишњег одмора; одсуства уз накнаду зараде, елементе за обрачун и исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова у складу са законом, колективним уговором, односно правилником о раду који се примењује код послодавца корисника (као и непосредно запослени код послодавца корисника); безбедности и здравља на раду; заштите трудница и мајки дојиља; заштите омладине; забране дискриминације по свим основима, у складу са законом.

Чл. 19–21. Предлога закона – Овим члановима прописане су обавезе Агенције према уступљеном запосленом и обавезе уступљеног запосленог. Агенција је дужна да уступљеном запосленом пре уступања послодавцу кориснику достави упут. Изузетак је једино у случају када је закључен уговор на одређено време које је једнако времену на које се запослени уступа послодавцу кориснику.

Послодавац корисник је дужан да води евиденцију о раду и одсуству са рада уступљених запослених и да Агенцији достави податке из те евиденције на начин и у року који су уговорили, а најкасније до 15. у месецу за обрачун и исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова као и непосредно запослени код послодавца корисника (упоредни запослени), за претходни месец.

Агенција је дужна да уступљеном запосленом за период уступања исплати зараду, накнаду зараде и накнаду трошкова на које запослени има право код послодавца корисника 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, накнаду трошкова на које уступљени запослени има право у складу са овим законом и у случају када јој послодавац корисник не достави податке из евиденције.

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

Члан 22. Предлога закона – 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.

Чл. 23–24. Предлога закона – Овим члановима уређује се отказ уговора о раду из разлога насталих код послодавца корисника.

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 наведеном 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.

Уступљени запослени који је са Агенцијом засновао радни однос на неодређено време има право на накнаду зараде у периоду између два уступања послодавцу кориснику или има право на отпремнину по основу вишка запослених у складу са законом. Накнада зараде 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.

Чл. 25–26. Предлога закона – Овим члановима прописане су обавезе послодавца корисника.

Послодавац корисник је дужан да уступљеном запосленом даје радне задатке, организује, руководи и надзире рад уступљеног запосленог, даје му за ту сврху инструкције, обезбеђује услове рада и мере безбедности и здравље на раду као и својим запосленима. Поред наведене обавезе прописане су и друге обавезе послодавца корисника.

Послодавац корисник је солидарно одговоран за обавезе Агенције према уступљеном запосленом за исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова у складу са овим законом. На тај начин су агенцијски запослени у погледу исплате зараде двоструко осигурани законским решењима јер се Агенција обавезује да исплати зараду у роковима и када послодавац корисник не достави евиденцију о раду агенцијског радника а послодавац корисник је солидарно одговоран за обавезе Агенције на исплату зараде.

Чл. 27–28. Предлога закона – Ови чланови уређују безбедност и здравље на раду уступљених запослених.

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

Послодавац корисник је дужан 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 је дужан да уступљеном запосленом обезбеди лекарске прегледе у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду. Одредбом члана 15. став 1. тачка 8) и члана 10. Закона о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС”, бр. 101/05, 91/15 и 113/17 – др. закон) прописано је да је послодавац дужан да обезбеди на основу акта о процени ризика и оцене службе медицине рада прописане лекарске прегледе запослених, као и да обезбеди да спровођење мера безбедности и здравља на раду не проузрокује финансијске обавезе за запосленог и представника запослених и не утиче на њихов материјални и социјални положај стечен на

раду и у вези са радом. То значи да је послодавац корисник дужан да уступљене запослене упуту на лекарске прегледе (претходне, периодичне и циљане) и да за исте обезбеди финансијска средства.

Уступљени запослени је дужан 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.

Послодавац корисник је дужан 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 је дужан 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.

Члан 29. Предлога закона – Агенција и послодавац корисник су дужни да обезбеде заштиту личних података уступљеног запосленог у складу са законом којим се уређује заштита података о личности. Утврђена је обавеза послодавца корисника да води евиденцију о уступљеним запосленима, при чему су овим законом прописани подаци који су обавезни део те евиденције, а који ће омогућити инспекцији рада да изврши контролу поштовања рокова и услова под којим послодавци корисници могу да ангажују уступљене запослене, а тиме и да оне који не поштују закон санкционишу.

Чл. 30– 31. Предлога закона – Овим члановима уређују се колективна права уступљених запослених у складу са међународним стандардима МОР и Европске уније. Због специфичности овог вида ангажовања, законом је прописано да се уступљени запослени рачунају у укупан број запослених код послодавца корисника при утврђивању испуњености услова за одређивање представника запослених у складу са законом, као и да имају право на синдикалног организовања, деловања и колективног преговарања у Агенцији и/или код послодавца корисника.

Колективним уговорима се могу преговарати и услови којима се унапређују услови усавршавања и приступа објектима за боравак деце за уступљене запослене.

Чл. 32–33. Предлога закона – Овим члановима прописана је одговорност уступљеног запосленог, послодавца корисника и Агенције за штету на раду и у вези са радом на начин на који је ова област уређена Законом о раду (чл. 163. и 164), а имајући у виду да се рад обавља код послодавца корисника а не у Агенцији која је формални послодавац уступљеном запосленом.

Уступљени запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са 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 је дужан да му накнади штету, у складу са законом којим се уређује рад.

Послодавац корисник је дужан да уступљеном запосленом накнади штету коју уступљени запослени претрпи на раду код послодавца корисника по основу повреде на раду и професионалног обољења, с тим што је у овом случају Агенција супсидијарно одговорна за накнаду штете. Тиме је појачана заштита уступљених запослених у случајевима да не могу да наплате штету из

било ког разлога од послодавца корисника. Агенција која исплати накнаду штете може да регресира тај износ од послодавца корисника у складу са прописима о облигационим односима.

Члан 34. Предлога закона – Надзор над применом овог закона, врши инспекција рада, односно управна инспекција, а према надлежности код послодавца корисника, односно Агенције.

Чл. 35–36. Предлога закона – Овим члановима предвиђене су казнене одредбе, при чему је утврђен већи распон како би у зависности од тежине извршеног прекршаја и његових последица, надлежни прекршајни суд могао да изрекне одговарајућу новчану казну.

Чл. 37–41. Предлога закона – Овим одредбама је предвиђено да ће се одредбе овог закона које се односе на уступање запослених на рад код послодавца корисника са седиштем на територији земље чланице Европске уније и Европског економског простора примењивати од дана стицања пуноправног чланства Републике Србије у Европској унији. Ограничења за послодавца корисника, Агенцију и запосленог прописана одредбама овог закона почињу да се примењују на уговоре о уступању, уговоре о раду, односно упуте закључене, односно издате од почетка примене овог закона. 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.

Министар надлежан за послове рада донеће подзаконске акте из члана 5. став 5. и члана 8. став 4. овог закона, до 31. децембра 2019. године.

Предвиђено је да 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.

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење овог закона нису потребна финансијска средства из буџета Републике Србије.

V. АНАЛИЗА ЕФЕКТА ЗАКОНА

1. Који су проблеми које овај закон треба да реши?

РЕГУЛАТОРНИ ОКВИР

I Стратешка документа у Републици Србији

Национални програм за усвајање правних тековина ЕУ (2018-2021) у периоду 2018-2021. године којим се Република Србија обавезује на даље усклађивање прописа у области рада са прописима Европске уније.

Међу тим прописима налази се Директива 2008/104/ЕЗ Европског Парламента и Савета од 19. новембра 2008. године о раду преко агенције за привремени рад и друге директиве које уређују поједине аспекте рада агенција за привремени рад. Директива 2008/104/ЕЗ дефинише општи оквир којим су у ЕУ дефинисани радни услови запослених посредством ових агенција. Директива гарантује минимум заштите запосленима и доприноси развоју овог облика рада, а у погледу флексибилности одговара и запосленима и послодавцима. Директива се заснива на начелу недискриминације по питању основних услова рада. Најзахтевнијом обавезом у процесу хармонизације домаћих прописа са директивом сматра се обавеза обезбеђивања упоредивих услова рада и упоредиве плате.

Проблем: Закон о раду не уређује облик рада преко агенција за привремено запошљавање, као и радноправни статус и заштиту запослених у тим агенцијама.

Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020. године Стратешки оквир политике запошљавања представља Национална стратегија запошљавања за период од 2011-2020. године^[1] којом је успостављање ефикасног, стабилног и одрживог тренда раста запослености у Републици Србији до 2020. године, уз усклађивање политике запошљавања и институција тржишта рада са тековинама ЕУ утврђено као основни стратешки циљ политике запошљавања до 2020. године. У циљу достизања наведеног циља политике запошљавања, а у складу са препознатим изазовима, дефинисани су појединачни циљеви који, кроз спровођење различитих програма, мера и активности, треба да допринесу повећању запослености у Србији:

- подстицање запошљавања у мање развијеним регионима и развој регионалних и локалних политика запошљавања;
- унапређење квалитета људског капитала;

^[1] „Службени гласник РС”, број 37/11

- развој институционалних капацитета и експанзија програма активне политике запошљавања;
- редуковање дуалности на тржишту рада.

Редуковање дуалности на тржишту рада захтева континуирано праћење стања и сходно налазима, унапређење радног законодавства у правцу уједначавања права и обавеза запослених кроз оптимизацију односа сигурности и флексибилности на тржишту рада. Карактер принципа флексибилности је двострук, односно промене у делу радног законодавства треба да доведу до промена у правцу повећане флексибилности уз истовремено обезбеђивање веће сигурности.

Проблем: Промене у нормативном оквиру политике рада и радних односа треба да омогуће пуну и доследну примену принципа флексибилности, дакле да дају правни основ послодавцима да примене флексибилнији приступ приликом ангажовања, односно запошљавања потребне радне снаге, уз истовремено обезбеђивање пуне сигурности радно ангажованих или запослених лица приликом остваривања права

II Прописи у Републици Србији

1. Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење)

Законом о раду дефинисан је послодавац као домаће и страно физичко и правно лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица. Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о раду на одређено или неодређено време, као и уговор ван радног односа (уговор о привременим и повременим пословима, уговор о делу, уговор о допунском раду, уговор о стручном оспособљавању, уговор о стручном усавршавању).

Према истом Закону, послодавац може запосленог да привремено упути на рад код другог послодавца (члан 174), у ком случају запослени код другог послодавца закључује уговор о раду на одређено време и код њега остварује сва права из радног односа, док му код послодавца који га је упутио мирују права и обавезе из радног односа за време трајања упућивања.

Проблеми:

- Закон о раду не уређује запошљавање у сврху уступања запослених другим субјектима - корисничким предузећима;
- Једини квази облик радног ангажовања у сврху уступања другим послодавцима у домаћем законодавству је радно ангажовање на привременим и повременим пословима преко омладинских и

студентских задруга (у даљем тексту: задруга). У овим случајевима задруга упућује свог члана на рад код послодавца под чијим надзором и руководством члан задруге ради. Према Закону о раду послодавац треба са чланом задруге да закључи уговор о привременим и повременим пословима којим прецизира услове рада, међутим члан задруге накнаду за рад остварује преко омладинске и студентске задруге (висину накнаде за рад одређује задруга и послодавац), задруга врши и уплату доприноса на обавезно социјално осигурање у складу са прописима о обавезном социјалном осигурању. Законом о раду, рад на привременим и повременим пословима ограничен је на 120 радних дана у календарској години (просечно календарских 6 месеци), а лица која могу да се ангажују преко омладинске задруге су у складу са републичким Законом о задругама (30 година), односно Правилима омладинског и студентског задругарства (35 година).

2. Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС”, бр. 36/09, 88/10, 38/15 и 113/17 – др. закон)

Овим законом регулисани су услови за оснивање и рад агенција за запошљавање обављају послове запошљавања, и то: 1. обавештавање о могућностима и условима запошљавања; 2. посредовање у запошљавању у земљи и иностранству; 3. професионалне оријентације и саветовања о планирању каријере; 4. спровођења појединих мера активне политике запошљавања.

Проблем: Агенције за запошљавање се баве и пословима привременог запошљавања у сврху уступања на рад другом привредном субјекту као и осталим пословима уступања људских ресурса без посебне одговорности према радно ангажованим лицима. Кључни проблем је у томе што постојеће агенције за запошљавање регистроване у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености обављају и послове привременог запошљавања у сврху уступања радника послодавцу кориснику, као и другим пословима уступања људских ресурса без јасне регулативе везане за ову активност, јер је суштински област уступања радника остављена изван националне регулативе.

3. Закон о потврђивању Конвенције Међународне организације рада број 181 о приватним агенцијама за запошљавање („Службени гласник РС” – Међународни уговори, број 2/13), који је ступио на снагу 1. марта 2013. године и Препорука о приватним агенцијама за запошљавање П188, 1997

Овим законом Република Србија се обавезала да уреди рад преко приватних агенција за запошљавање – „услуге које се састоје из запошљавања радника с циљем да се стављају на располагање трећој

страни, која може бити физичко или правно лице (у даљем тексту: корисничко предузеће), које им додељује задатке и врши надзор над извршењем тих задатака” (члан 1. тачка 1б) и права радника агенције која произлазе из чл. 11. и 12. Конвенције.

Проблем: Прописима из области рада није регулисан рад преко наведених агенција у складу са ратификованом Конвенцијом

4. Закон о задругама („Службени гласник РС”, број 112/15)

Према члану 11. Закона о задругама („Службени гласник РС”, број 112/15), студентско–омладинске задруге обезбеђују задругарима обављање привремених и поверених послова код привредних субјеката у складу са прописима којима се уређује област рада. Исти закон прописује да статус задругара студентско-омладинске задруге може стећи лице које није млађе од 15 година нити старије од 30 година (члан 23).

Проблем: Поједине омладинске задруге се налазе на списку агенција које су добиле дозволу и регистроване су за посредовање при запошљавању – неке су регистроване у делатности агенција за запошљавање (78.1.) и делатности агенција за привремено запошљавање (78.2). Ово указује на чињеницу да један број омладинских задруга, подстакнут и одредбама Закона о задругама из 2015. године, којим је прописана максимална старост задругара од 35 година, обавља делатност агенција за привремено запошљавање што тренутно није законски уређено, али обављају те делатности на основу Уредбе о класификацији делатности и Закона о привредним друштвима. Управо овакво пословање је довело до потребе да се ова област законски уреди у циљу постизања правне сигурности и заштите запослених.

5. Закон о привредним друштвима („Службени гласник РС”, бр. 36/11, 99/11, 83/14 – др. закон, 5/15, 44/18 и 95/18)

Овим законом у члану 4. прописано је да друштво има претежну делатност, која се региструје у складу са законом о регистрацији, а може обављати и све друге делатности које нису законом забрањене независно од тога да ли су одређене оснивачким актом, односно статутом, а да се посебним законом може се условити регистрација или обављање одређене делатности издавањем претходног одобрења, сагласности или другог акта надлежног органа.

Проблем: Прописима из области рада није прописано претходно издавање одобрења, односно сагласности за рад агенција за привремено запошљавање као претходни услов за регистрацију ових агенција и других облика привредног организовања који се баве делатношћу уступања људских ресурса, а у сврху њиховог евидентирања контроле и заштите запослених

6. Уредба о класификацији делатности („Службени гласник РС”, број 54/10)

Овом уредбом прописана је делатност под шифром 78.2 Делатност агенција за привремено запошљавање - 78.20 Делатност агенција за привремено запошљавање која обухвата обезбеђивање радника клијентима за одређени период, као допуну или привремену замену радне снаге клијента, где су запослени појединци стално запослени у јединицама за привремено пружање услуга. Јединице које се сврставају у ову групу не врше директан надзор над својим запосленима који раде на радним местима на које их распоређује клијент-послодавац. Шифра 78.3 Остало уступање људских ресурса - 78.30 Остало уступање људских ресурса обухвата обезбеђивање људских ресурса за потребе клијената. Јединице које се сврставају у ову групу представљају послодавце запослених и у вези су са исплатом зарада, опорезивањем, осталим фискалним питањима и питањима у вези са људским ресурсима, али нису одговорне за управљање и надзор над запосленима. Обезбеђивање људских ресурса обично се обавља на дугорочној основи. Овде сврстане јединице обављају велики број задатака који се односе на управљање људским ресурсима. Не обухвата: обезбеђивање радне снаге заједно с надзором или вођењем послова и обезбеђивање људских ресурса за привремену замену или као додатни ресурс за потребе клијената, делатност 78.20.

Проблем: Уредба је једини основ за привремено запошљавање и уступање људских ресурса без постојања адекватне законске регулативе која би обезбедила заштиту права уступљених лица.

Циљ Предлога закона о агенцијском запошљавању

Имајући у виду наведено стање, Законом о агенцијском запошљавању (у даљем тексту: Предлог закона) уређиваће се заштита права запослених који закључују уговоре о раду са агенцијом за привремено запошљавање ради уступања на привремени рад правном лицу или предузетнику под условима утврђеним овим законом, једнак третман агенцијског запосленог и упоредног запосленог код послодавца корисника у погледу остваривања основних услова рада (зараде, безбедност и заштита на раду, ограничено радно време, одмори и одсуства и др), услови за рад агенција за привремено запошљавање, начин и услове уступања запослених, однос између агенције и корисника, обавезе агенције и корисника према уступљеним запосленима, казнене одредбе и инспекцијски надзор.

Подаци на којима се базира ова анализа

Приликом израде Анализе ефеката Предлог закона, коришћени су подаци из публикације „Профил радника запослених преко агенција за привремено запошљавање”, а истраживање је спровела Фондација

Центар за демократију уз подршку Тима за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе, почетком 2017. године¹.

На основу резултата истраживања може се добити широк увид у тренутно стање у Републици Србији по питању уступања запослених. Резултати истраживања такође су потврдили да је ову појаву радног ангажовања неопходно законски уредити.

Циљ овог истраживања је била анализа профила запослених преко агенција за запошљавање из угла више фактора, као што су стручна спрема, старост, пол, регионална заступљеност, професија, област у којој су запослени и других релевантних фактора.

Истраживањем су били обухваћени запослени преко регистрованих агенција за запошљавање које су регистроване у складу са Законом о запошљавању и осигуравању за случај незапослености; у истраживање нису укључени запослени ангажовани преко привредних субјеката којима уступање запослених није главна делатност, што је омогућено Законом о класификацији делатности и Уредбом о класификацији делатности („Службени гласник РС”, број 54/10).

Извори података о запосленима у овој анализи су:

- Подаци из евиденције Централног регистра обавезног социјалног осигурања (ЦРОСО);
- Анкета о радној снази (АРС) Републичког завода за статистику, а истраживање је спроведено на узорку изабраних домаћинстава са циљем да се добију подаци о тржишту рада и основним радним карактеристикама становништва;
- Истраживање Статистичког пословног центра које је имало за циљ истраживање локалних јединица ради ажурирања адресних и контакт података али и прикупљање података о просторном размештају и економским карактеристикама локалних јединица, а обухват извештајних јединица представљао је скуп економски активних пословних субјеката (правних и физичких лица) који запошљавају 50 и више радника;
- Европско истраживање о радним условима које је спроведено 2015. године када је први пут обухваћена и Република Србија. У овом истраживању укључени су сви становници земаља који имају 15 или више година. Према овом истраживању у Републици Србији око 2% запослених за плату има уговор преко агенције за привремено запошљавање што је на сличном нивоу као у просеку ЕУ али ипак више него у значајном борју земаља.

Подаци Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања

Према подацима Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, у Републици Србији, регистровано је:

¹ Публикација је издата у јуну 2017. године.

- закључно са децембром 2016. године - 88 агенција за запошљавање;
- закључно са децембром 2017. године - 104 агенција за запошљавање;
- закључно са септембром 2018. године - 111 агенција за запошљавање.

Ове агенције обављају послове посредовања у запошљавању и друге послове у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености. Агенције се уписују у Регистар привредних субјеката, уз претходно прибављену дозволу за рад од стране Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.

У пракси, запослени агенције закључују уговоре о раду на одређено време или уговоре о привременим и повременим пословима са одређеним лицима а за потребе рада код других правних лица и предузетника (даље: послодавац корисник). Овако радно ангажована лица преко агенције за запошљавање су у својеврсном дискриминисаном положају у односу на запослене код послодавца корисника. Тако се долази до ситуације да уступљени радници немају одговарајућа права која проистичу из радног односа (нпр. плаћени одмор и боловање), као што их имају запослени код истог послодавца.

Пример: Подаци из евиденције Централног регистра обавезног социјалног осигурања

Следећи извор података који је коришћен приликом израде ове анализе о запосленима преко агенција за запошљавање је евиденција о осигураницима, осигураним лицима и обвезницима уплате доприноса коју води Централни регистар обавезног социјалног осигурања (ЦРОСО). Из евиденције ЦРОСО могу се добити подаци о неким од основних карактеристика запослених (пол, старост, врста уговора, занимање стечено образовањем, занимање на радном месту, степен стручне спреме према радном месту).

Ипак, да би се на овај начин добили прецизни подаци о свим запосленима преко агенција за запошљавање било би неопходно имати осим потпуне листе агенција за запошљавање и других пословних субјеката који се баве овом делатношћу. С обзиром на то да комплетна листа пословних субјеката који се баве изнајмљивањем радника не постоји, у вези са овим извором коришћени су подаци о запосленима у агенцијама које су добиле дозволу, регистроване су за посредовање при запошљавању и налазе се на списку Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања; тако је добијен узорак од 12.015 запослених из 88 агенција.

Према подацима ЦРОСО:

- у марту 2016. године у агенцијама које се налазе на списку Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања било запослено 10.981 лица;

- у септембру 2016. године у агенцијама које се налазе на списку Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања било запослено 12.015;
- у 2017. години било је запослено 14.473 у преко 104 агенције;
- у 2018. години, закључно са 30. септембром било је запослено 16.841 преко 111 агенција.

Напред наведени подаци указују на тренд раста броја запослених преко агенција за запошљавање које агенције уступају на рад послодавцима корисницима.

Добијени подаци о профилу запослених из посматраног узорка дају приближну слику профила свих запослених преко агенција за запошљавање.

Закључак

Приказана ситуација где, без уређивања радноправног статуса и права уступљених запослених код послодавца корисника, уз значајну дискриминацију ових лица у односу на непосредно запослене код послодавца корисника који обављају исте послове, резултат је неколико кључних законских решења која делимично уређују ову област, а који су довели до потребе да се обезбеде једнака права на рад, услове рада а посебно зараду агенцијских запослених и условим под којима се врши уступање, као и одговорност сваког учесника у овом трипартитном односу (агенција као послодавац, послодавац корисник и агенцијски запослени), уреди посебним законом. Реч је о следећим актима:

- Закон о класификацији делатности („Службени гласник РС”, број 104/09) омогућује да, осим агенција, своје запослене могу да уступају и привредна друштва којима то није претежна делатност;
- Уредба о класификацији делатности („Службени гласник РС”, број 54/10) прописује делатност агенција за привремено запошљавање, која обухвата обезбеђивање запослених послодавцу кориснику за одређени период као допуну или привремену замену радне снаге (где су запослени појединци стално запослени у јединицама за привремено пружање услуга) и чак додатно прописује да јединице које обављају ову делатност не врше директан надзор над својим запосленима које су обезбедили клијенту. Овакво решење јесте изненађујуће с обзиром на то да се овом уредбом заправо на посредан начин наведена делатност уводи у наш правни систем, иако ни у једном пропису није ближе регулисана;
- Закон о привредним друштвима у члану 4. прописује да друштво има претежну делатност која се региструје у складу са Законом о регистрацији, а може обављати и све друге делатности које нису законом забрањене, независно од тога да ли су одређене оснивачким

- актом, односно статутом; посебним законом се може условити регистрација или обављање одређене делатности издавањем претходног одобрења, сагласности или другог акта надлежног органа;
- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, као и Правилник који је донет у складу са њим, прописују само минималне техничке и организационе услове које би агенције за запошљавање требало да испуне како би од надлежног министарства добиле дозволу за рад, без икаквих одредби које регулишу делатност уступања запослених, контролу такве делатности или заштиту тако уступљених запослених.

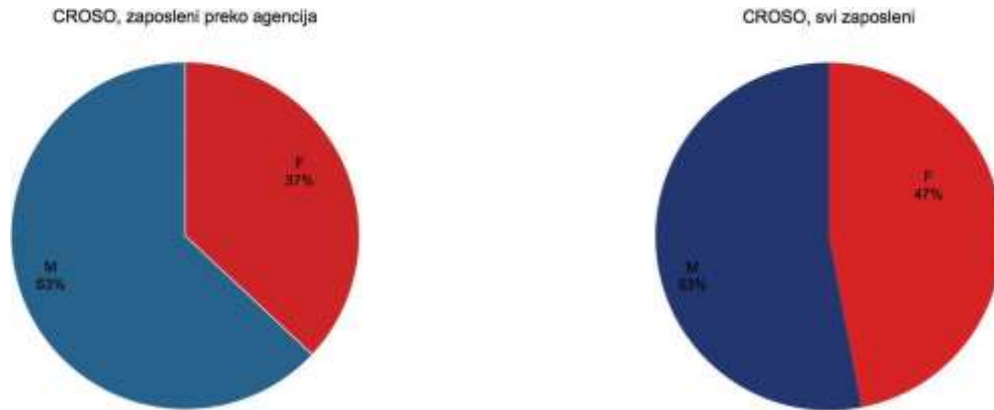
Последица овакве законске регулативе је ситуација у којој не само агенције, него и сва остала привредна друштва практично могу да се баве тзв. „привременим запошљавањем” и/или „осталим уступањем људских ресурса” који по дефиницији представљају изнајмљивање радне снаге за потребе другог лица на краћи или дужи период. Све то, заједно са чињеницом да не постоји обавеза регистрације за обављање послова уступања запослених, значајно отежава сагледавање укупног броја привредних субјеката који се баве овом активношћу, а самим тим отежава и процену броја запослених на овај начин, као и профилисање њихових карактеристика (стручна спрема, старост, занимање, итд.).

Додатни проблем везан за податке из евиденције ЦРОСО односи се на стручну спрему и занимање. За шифрирање занимања ЦРОСО користи шифарник према Одлуци о Јединственом кодексу шифара за уношење и шифрирање података у евиденцијама у области рада („Службени лист СРЈ”, 9/98 и 25/00, „Службени гласник РС”, број 15/10), док Републички завод за статистику (РЗС) користи ИСЦО-0828.

Према истраживању привремени облици запослења (на одређено, повремено или сезонски) су много чешћи код запослених преко агенција него када се посматрају сва радно ангажована лица. Доминантан разлог привременог рада (на одређено време, сезонски или повремено) је немогућност налажења запослења на неодређено време.

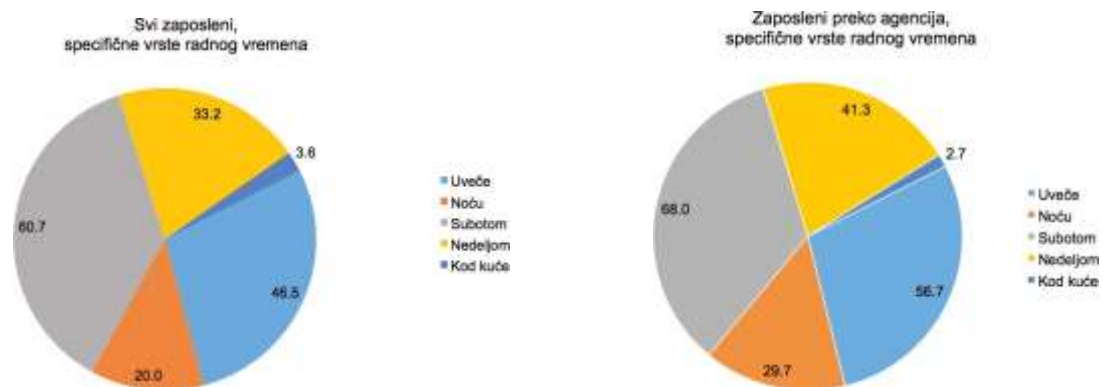
Подаци из узорка агенција које су на евиденцији ЦРОСО (Централни регистар обавезног социјалног осигурања) дају још лошију слику положаја запослених преко агенција када је у питању врста уговора (пример наведен у тачки 2.), при чему је укупан положај жена према врсти уговора у посматраном узорку у просеку лошији него положај мушкараца. Релативни положај жена у односу на мушкарце је знатно лошији када се посматрају запослени из узорка од 88 агенција него када се у обзир узму сви запослени који се налазе у евиденцији ЦРОСО (Централни регистар обавезног социјалног осигурања). Пример дат Графиконом 1.

Графикон 1.



Подаци анкете о радној снази показује и да је учесталост свих специфичних врста радног времена (рад ноћу, суботом и недељом, као и рад у сменама) већа код запослених који имају уговор са агенцијом за запошљавање него у укупном скупу запослених радника. Пример дат Графиконом 2.

Графикон 2.

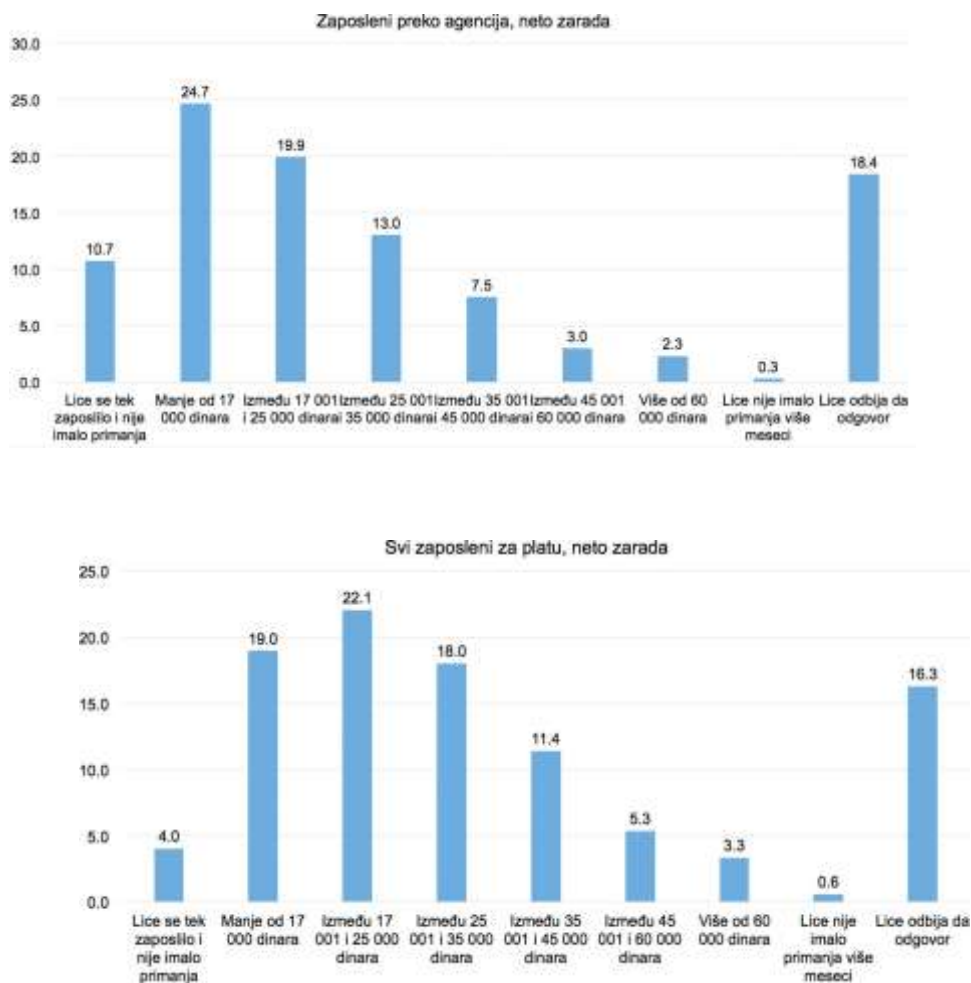


Поред тога, запослени који су навели да имају уговор са агенцијом за запошљавање суочавају се са већим тешкоћама при остваривању права

на основу рада (право на здравствено и пензијско осигурање, као и право на плаћени годишњи одмор и плаћено боловање).

Према подацима анкете о радној снази из 2016. године, око 45% запослених преко агенција је имало нето месечну зараду нижу од 25.000 динара насупрот приближно 41% код свих запослених. Трећина запослених преко агенција оцењује финансијску ситуацију у свом домаћинству као лошу, док је нешто више од једне четвртине њих види као „углавном лошу”. Дакле, око 60% њих сматра да је финансијска ситуација у домаћинству лоша или углавном лоша. Ситуација код запослених преко агенција за запошљавање је и по овом основу нешто лошија него када се посматра скуп свих запослених радника. (Приказ наведеног у Табели 1.).

Табела 1.



2. Који су жељени циљеви доношења овог закона?

Увођењем законског оквира за рад преко агенције за привремено запошљавање врши се усаглашавање радног законодавства Републике Србије са међународним стандардима МОР и ЕУ. Народна скупштина је 20. фебруара 2013. година донела Закон о потврђивању Конвенције Међународне организације рада број 181 о приватним агенцијама за запошљавање, чиме је начињен још један корак у хармонизацији законодавства Републике Србије са међународним стандардима. Овим законом врши се усклађивање како са наведеном конвенцијом и Препоруком 188 тако и са Директивом 2008/104 о раду преко агенција за привремено запошљавање и другим директивама које садрже одредбе које се односе на агенцијске раднике (уступљене запослене) – као што су директиве 91/383 и 96/71 и 533/91. Из тог разлога је доношење овог закона утврђено као приоритет у Акционом плану за спровођење Програма владе 2017-19 и у НПАА.

Иако садашњим прописима којима се уређује област рада није регулисано питање наведених агенција, оне у пракси ипак постоје. Закон о раду познаје само уговорни однос између запосленог и послодавца, тако да не уређује рад запосленог преко агенција за привремено запошљавање. Јасним дефинисањем агенција за привремено запошљавање и прецизирањем услова за њихов рад, правима и обавезама лица који са агенцијом за привремено запошљавање закључују уговор о раду ради уступања на привремени рад послодавцу кориснику, и друга међусобна права и обавезе запослених, агенције и послодавца корисника, уредиће се ова област и максимално заштитити тзв. агенцијски запослени. Наиме, агенцијским запосленима обезбедиће се једнака зарада и други основни услови рада (радно време, одсуства, одмори), безбедност и здравље на раду и други услови рада који се примењују на запослене које непосредно запошљава послодавац-корисник (по чијем налогу и упутствима агенцијски запослени раде).

Циљеви овог закона су:

- заштита и унапређење услова рада радно ангажованих лица у сврху уступања запослених другим субјектима корисничким предузећима и изједначавање у погледу основних услова рада са запосленим код послодавца корисника (зараде, радно време, одмори, одсуства, боловања и сл.);
- усклађивање са међународним стандардима (конвенција и препорука МОР-а и директиве ЕУ);
- сузбијање „сиве економије” односно смањење рада на „црно”;

- успостављање реда и спречавање нелојалне конкуренције у области рада агенција за привремено запошљавање прописивањем услова за њихов рад.

Мере које ће се предузети за остварење циљева су:

- доношење Закона о агенцијском запошљавању;
- прописани услови за рад агенција за привремено запошљавање;
- издавање и одузимање дозвола за обављање послова уступања.

Индикатори/подаци на основу којих ће се пратити да ли и у којој мери се остварују зацртани циљеви:

- донет Закон и објављен у „Службеном гласнику Републике Србије” у 2019. години;
- донети подзаконски акти и објављени у „Службеном гласнику Републике Србије” у 2019. години;
- Агенција за привредне регистре као извор информација о броју правних лица уписаних у регистар за обављање делатности привременог запошљавања (78.20 Делатност агенција за привремено запошљавање) или осталог уступања људских ресурса (78.30 Остало уступање људских ресурса);
- Централни регистар обавезног социјалног осигурања као извор информација о броју уступљених запослених.

Циљ овог закона да се област рада агенција за привремено запошљавање уреди и усклади са међународним документима који се односе на запошљавање у сврху уступања запослених другим субјектима (корисничким предузећима) да раде под њиховим руковођењем и надзором, уз узимање у обзир упоредно правних решења. На тај начин омогућиће се:

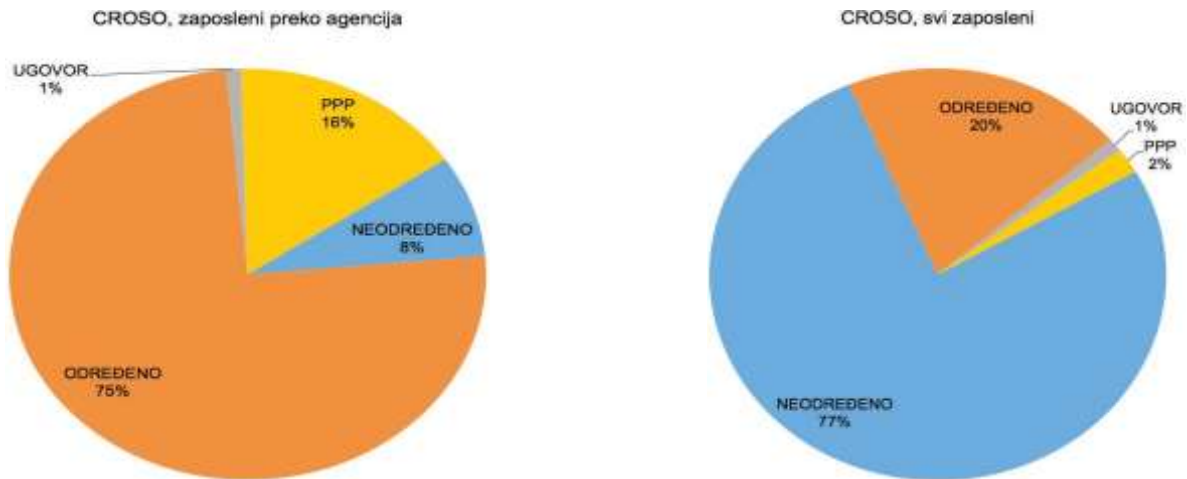
- испуњавање међународних обавеза у погледу усаглашавања правне регулативе Републике Србије са конвенцијама и препорукама Међународне организације рада и директивама Европске уније;

- заштита радно ангажованих лица у сврху уступања запослених другим субјектима корисничким предузећима и изједначавање у погледу основних услова рада са запосленим код послодавца корисника (зараде, радно време, одмори, одсуства, боловања и сл.);

- успостављање реда и спречавање нелојалне конкуренције у области рада агенција за привремено запошљавање прописивањем услова за њихов рад.

Пример свеобухватног стања радноправног односа лица ангажованих преко агенција за запошљавање (врстама уговора) по старосним групама, наводимо податке Централног регистра обавезног социјалног осигурања и Анкете о радној снази за 2016. годину који су приказани следећим графиконом:

Графикон 3.



Подаци пружају информацију о структури запослених који имају уговор са агенцијом за запошљавање на основу врсте рада: на неодређено, на одређено, сезонски или повремено. Међу запосленима преко агенција за запошљавање много је веће учешће лица која су привремено запослена (тј. на одређено време, сезонски или повремено) него када се посматра целокупан скуп запослених.

Подаци ЦРОСО-а показују да је код младих (старости до 24 године), који су запослени преко агенција за запошљавање, учешће запослених са уговорима на неодређено време занемарљиво (испод 1%), док је у групи запослених старијих од 50 година учешће запослених са уговорима на неодређено време нешто веће него код осталих старосних група (12%). Ипак, у поређењу са свим запосленим лицима евидентираним у ЦРОСО, учешћа лица са уговорима на неодређено време су у свим старосним групама веома ниска.

Истовремено, учешћа лица која имају уговоре на одређено време су код запослених преко агенција за запошљавање у свим старосним групама знатно виша него када се посматра скуп свих запослених који су евидентирани у ЦРОСО.

Код запослених преко агенција за запошљавање, уговори о привременим и повременим пословима најређе се сусрећу у старосној групи 25-49 година, док су код младих и старијих од 50 година чешћи (код младих око 26%, у групи старијих 21%). У поређењу са скупом свих запослених лица у евиденцији ЦРОСО, учесталост овог облика радног ангажовања је код запослених преко агенција значајно већа у свим старосним групама.

3. Да ли су разматране могућности за решавање проблема без доношења акта?

Задржавање постојећег стања – на овај начин није могуће решити радноправни статус уступљених запослених, нити увести ред међу агенцијама и другим послодавцима који за уступање радне снаге као врсту делатности остварују приход управо на рачун мањих примања запослених (што је супротно свим међународним стандардима) и који стварају нелојалну конкуренцију осталим послодавцима и агенцијама које поштују међународне стандарде за уступљене (изнајмљене) запослене.

Ова област, односно врста радног ангажовање није до сада била законски уређена (Закон о раду не уређује запошљавање у сврху привременог уступања запослених другом послодавцу кориснику), односно постоји правна празнина. Законским регулисањем агенцијског запошљавања врши се усклађивање са међународним стандардима МОР-а и ЕУ и обезбеђивање агенцијским запосленима да остварују сва права из радног односа као и запосленима код послодавца корисника.

Измене и допуне важећих прописа - Ова област се може уредити и изменама и допунама Закона о раду, али како су измене Закона о раду планиране 2021. године, а имајући у виду да је неопходно да се ова област што пре уреди и усклади са међународним стандардима, како би се обезбедила заштита основних права значајног броја запослених и спречила нелојална конкуренција међу послодавцима који изнајмљују радну снагу, то је неопходно да се што пре уреди ова област.

Доношење новог закона – Закон о агенцијском запошљавању обезбедиће правни основ за отклањање свих наведених проблема, а посебно неједнакости, дискриминације и нелојалне конкуренције када је у питању статус уступљених запослених и агенција/ послодаваца који се баве уступањем и послодаваца корисника код којих ти запослени обављају рад.

4. Зашто је доношење акта најбољи начин за решавање проблема?

Сагледавајући све могућности за решавање проблема незаштићених и дискриминисаних запослених који раде као уступљени запослени (наведено у тачки 3. Анализе), чињеницу да постоји правни основ за обављање делатности изнајмљивања запослених за потребе других (тзв. привремено запошљавање и остало уступање људских ресурса), а недостају законска решења која ће, у складу са међународним стандардима, уредити радноправни положај уступљених запослених, агенција и корисничких предузећа, доношење овог закона је не само најбољи, већ једини начин за решавање напред наведених проблема.

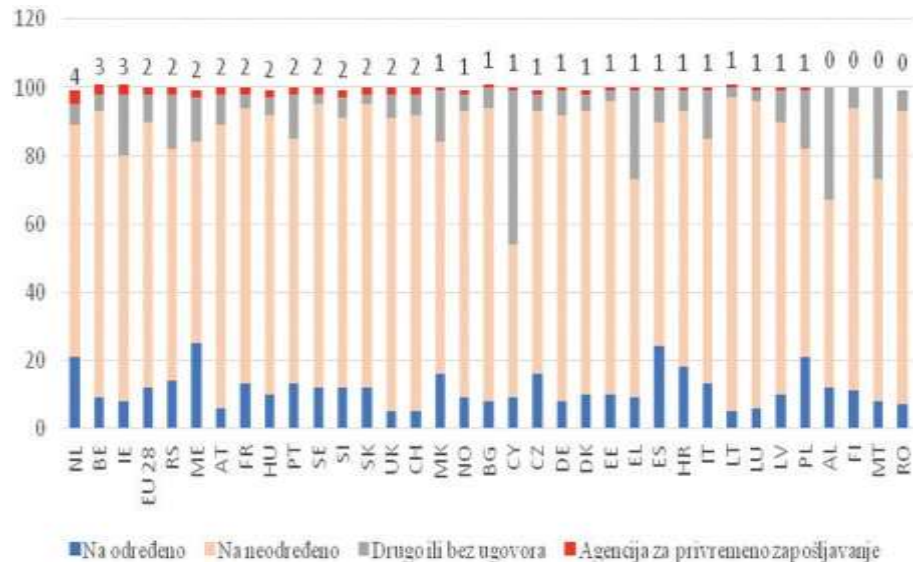
5. На кога и како ће највероватније утицати решења у овом закону?

Законска решења ће позитивно утицати на тржиште рада (послодавце, незапослене и запослене), а пре свега:

- **допринеће повећању броја уговора о раду** са изнајмљеним радницима (за онај број лица који су сада ангажовани ван радног односа или раде „на црно”), а дугорочно и непосредном запошљавању уступљеног запосленог код корисника. Агенције за привремено запошљавање ће моћи да уступају послодавцима корисницима само запослене са којима су засновали радни однос на неодређено или одређено време, односно неће моћи да у циљу уступања ангажују лица по основу уговора о привременим и повременим пословима што ће допринети повећању броја закључених уговора о раду са уступљеним запосленима (за онај број лица који су сада ангажовани ван радног односа или раде „на црно”), а дугорочно и непосредном запошљавању уступљеног запосленог код корисника;
- **допринеће побољшању материјалне и социјалне сигурности изнајмљених радника** (кроз обезбеђивање зараде која је једнака заради упоредног радника код послодавца корисника, гарантовање минималне зараде и остваривање других примања из радног односа у складу са законом, колективним уговором или правилником о раду, односно уговором о раду;
- **довешће до укидања нелојалне конкуренције између агенција – послодаваца и послодаваца – корисничких предузећа**, јер ће се изједначити износ трошкова за уговарање уступања запослених - изнајмљивања радне снаге (зарада запосленог једнака заради упоредног запосленог код послодавца корисника + накнада агенцији);
- **допринеће већој конкурентности међу агенцијама** које се баве изнајмљивањем радне снаге, на законским и тржишним основама. Иако садашњим прописима којима се уређује област рада није регулисано питање наведених агенција, оне у пракси ипак постоје. Јасним дефинисањем агенција за привремено запошљавање и прецизирањем услова за њихов рад, начин и услови уступања запослених, однос између агенције и послодавца корисника и обавезе агенције и послодавца корисника према уступљеним запосленима, и друга међусобна права и обавезе запослених, агенције и послодавца корисника, уредиће се ова област и допринеће поред заштите уступљених запослених и већој конкурентности међу агенцијама које се баве уступањем запослених, на законским и тржишним основама. Европско истраживање о радним условима које је спроведено 2015. године када је први пут обухваћена и Република Србија у коме су укључени су сви становници земаља који имају 15 или више година. Према овом истраживању у Републици Србији око 2% запослених за

плату има уговор преко агенције за привремено запошљавање што је на сличном нивоу као у просеку ЕУ али ипак више него у значајном броју земаља показује значај питања агенцијског запошљавања.

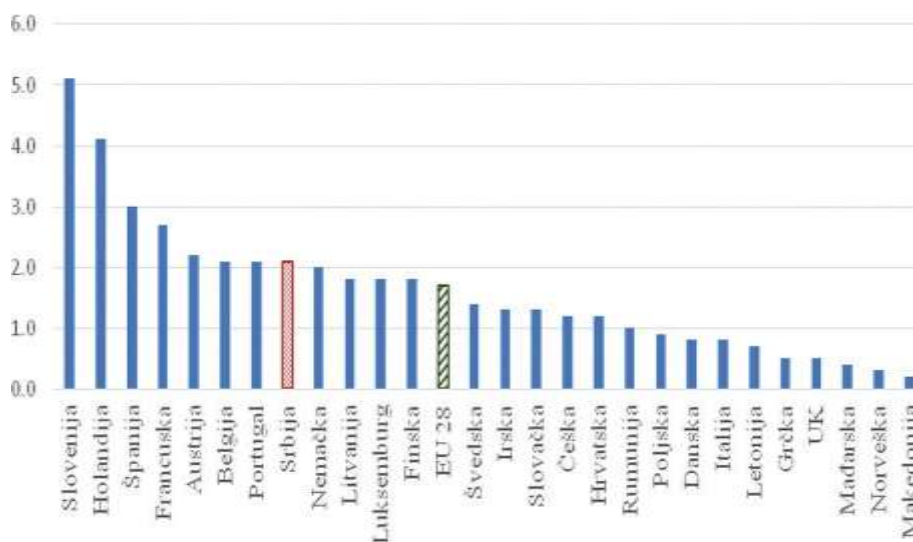
Графикон 4: учешће запослених преко агенција за привремено запошљавање у укупном броју запослених према земљама



Подаци о учешћу запослених преко агенција у укупном броју запослених за плату су скоро идентични учешћу које се добија на основу АРС и које у 2016. години износи 2,1%. Ово учешће је у Србији благо повећано у односу на 2015. годину, када је износило 1,97%.

Почев од 2017. године, Еуростат такође објављује податке о учешћу запослених преко агенција у укупном броју запослених за плату. Ови подаци су засновани на анкетама о радној снази, те се за одређени број земаља разликују од слике која се добија на основу података из ЕВЦС. Подаци о учешћу запослених преко агенција у укупном броју запослених за плату у појединим европским земљама (за које су подаци доступни) приказани су на Графикону 4а.

Графикон 4а: Учешће запослених преко агенција за привремено запошљавање у укупном броју запослених за плату (15+), Еуростат/ЛФС, 2016. (приступљено 1. јуна 2017. године)



6. Какве трошкове ће примена овог закона izazvati грађанима и привреди, а нарочито малим и средњим предузећима?

Трошкови које ће примена овог закона izazvati грађанима и привреди, а нарочито малим и средњим предузећима су:

1. Трошкови за оснивање правног лица или предузетника:

- Накнада за регистрацију код АПР-а;
- Остали трошкови који зависе од делатности и висине таксе у општинама и у градовима;
- Отварање рачуна у банци;
- Комунални трошкови;
- Куповина и/или изнајмљивање објеката, отварање агенције у сопственом објекту.

2. Трошкови за обављање послова уступања запослених:

- Трошкови за полагање стручног испита за рад агенције за привремено запошљавање 8.000,00 динара за једног запосленог и имаће их смо у првој години (уколико има више запослених који немају положен тај испит ови трошкови ће се увећати, а уколико запосли лице које већ има положен испит тај трошак агенција неће имати);
- Трошкови за издавање дозволе за рад агенције за привремено запошљавање – 30.360,00 динара;
- Трошкови за продужење дозволе за рад агенције за привремено запошљавање на сваких 5 година - 15.180,00 динара.

Табеларни приказ трошкова из тачке 2. - рада агенције за привремено запошљавање:

Године рада агенције	Административ на такса	Трошкови полагања испита	Укупн о
I година	30.360 динара	8.000 динара	38.360 динара
V година	15.180 динара	0	15.180 динара

У складу са законом дозвола за обављање послова уступања запослених издаје се за период од 5 година и може се обновити на начин и под условима под којима се издаје. Уколико се дозвола обнавља (продужава) агенција привремено запошљавање ће сваке пете године имати трошак у висини од 15.180,00 динара на име републичке административне таксе.

3. Трошкови просторне опремљености за обављање послова агенцијског запошљавања по градовима у Републици Србији.² Вредности су изражене у просеку по градовима.

ГРАД	КУПО ВИНА пословног простора по m ² у ЕУР	КУП ОВИНА Пословног простора (мин. 20 m ²) у ЕУР	ЗАКУ П пословног простора по m ² у ЕУР/месечно	ЗАКУП пословног простора (мин. 20 m ²) у ЕУР/месечно
Београд	1357,7	27154	7,59	151,8
Нови Сад	1091,29	21825,8	4,97	99,4
Ниш	703	14060	4,72	94,4
Крагујевац	664,69	13293,8	2,95	59
Суботица	532,82	10656,4	3,89	77,8
Ужице	523,2	10464	2,64	52,8
Крушеваци	537,94	10758,8	3,49	69,8
Просечни трошак у Републици Србији у ЕУР	772,94	15458,97	4,32	86,42

² Извор: интернет страница www.imovina.net (на препоруку РСЈП-а)

4. Трошкови техничке опремљености за обављање послова агенцијског запошљавања у Републици Србији.³ Вредности су просечне и изражене у динарима.

Назив	Кол ичина	Појединач на цена	Укупно
Канцеларијски сто	2	6.925	13.850
Канцеларијска столица	2	5.800	11.600
Канцеларијски орман	2	14.200	28.400
Столице	5	2.760	13.800
Полице	2	3.490	6.980
Чивилук	1	2.500	2.500
Рачунар (лаптоп)	2	40.000	80.000
Остали канцеларијски материјал	/	10.000	10.000
Интернет и телефон (месечно)	1	3.500	3.500
Укупно			170.630

7. Да ли су позитивне последице доношења овог закона такве да оправдавају трошкове које ће он створити?

Изједначавањем радноправног статуса лица ангажованих преко агенције за привремено запошљавање са упоредним запосленим код послодавца корисника, повећаће се зараде уступљених запослених, њихов животни стандард и смањити стопа сиромаштва. Поред тога, смањиће се трошкови из буџета на име социјалних давања за угрожене породице у којима једно или више лица остварује накнаду за рад која је нижа од минималне зараде, што оправдава трошкове које ће имати агенције - послодавци за регистровање делатности привременог запошљавања и уступања људских ресурса, након усвајања Закона.

Позитивни ефекти доношења овог закона огледају се у заштити и унапређењу услова рада радно ангажованих лица у сврху уступања запослених другим субјектима корисничким предузећима и изједначавање у погледу основних услова рада са запосленим код послодавца корисника, а нарочито:

³ Извор: интернет странице салона намештаја (www.formaideale.rs; www.matis.rs; www.jysk.rs; www.vitorogpromet.rs), провајдера интернет услуга (www.vektor.net; www.oriontelekom.rs; www.mts.rs; www.sbb.rs), продавнице техничке опреме (www.gigatron.rs; www.winwin.rs; www.tehnomanija.rs)

- Побољшање радноправног статуса преласком са уговора о привременим и повременим пословима на уговор о раду чиме се обезбеђују сва права из Закона о раду и општег акта (колективни уговор и правилник о раду);
- Једанак положај у погледу услова рада као да је непосредно засновао радни однос код послодавца корисника што ће допринети бољим условима рада а нарочито:
 - повећању зараде уступљених запослених,
 - право на накнаду 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,
 - боље обезбеђени услови за безбедност и здравље на раду,
 - право на ограничено радно време и исплату прековремених сати рада,
 - право на одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор, годишњи одмор и друга одсуства, државне и друге празнике.

Осим наведеног, позитивни ефекти закона односе се на усклађивање са међународним стандардима (конвенција и препорука МОП-а и директива ЕУ). Примена овог закона је још један корак ка Европској унији јер се његовом применом обезбеђују они стандарди који важе за чланице државе ЕУ. Поред тога, обезбеђује се потпунија примена ратификоване Конвенција 181 МОП-а о приватним агенцијама за запошљавање, у делу који се односи на делатност агенција у вези са запошљавањем у сврху уступања корисницима и заштиту права уступљених запослених, а посебно са аспекта права на синдикално организовање, колективно преговарање и укључивање у друге видове социјалног дијалога.

Примена закона допринеће сузбијању „сиве економије” односно смањење рада на „црно” јер се до сада агенцијски радници нису били „видљиви” у систему радноправних односа, те су били подложни свим облицима нарушавања уставних и законских права из рада и социјалног осигурања тако да су спадали у облик рада на „црно”.

Успостављањем правила и услова за оснивање и рад агенција и њихово санкционисање за непоштовање тих услова допринеће смањењу нелојалне конкуренције у области рада агенција за привремено запошљавање.

Такође, прописане санкције за непоштовање овог закона смањује могућност и рада на црно и нелојалне конкуренције и заштити права уступљених запослених.

8. Да ли се овим законом подржава стварање нових привредних субјеката и тржишне конкуренције?

Очекује се да ће уз постојеће, одређен број привредних субјеката бити основано у циљу обављања делатности привременог запошљавања

(7820 – делатност агенција за привремено запошљавање) или осталог уступања људских ресурса (7830 – остало уступање људских ресурса).

Стога се може рећи, да овај закон стимулише појаву нових привредних субјеката, али и спречава нелојалну конкуренцију на тржишту, утврђивањем услова за рад агенција за привремено запошљавање.

Усвојеним Акционим планом за спровођење Програма рада Владе за 2017–2019. годину, процењено је да ће се усвајањем овог закона у наредне две године повећати број регистрованих агенција за привремено запошљавање (30 агенција на годишњем нивоу) и број запослених преко агенција за привремено запошљавање (50.000 запослених на годишњем нивоу).

Републички завод за статистику је доставио податке о броју запослених у пословним субјектима који су регистровани у одређеним групама делатности (KD2010) за које је претпоставио да се баве уступањем запослених. Републички завод за статистику не располаже подацима о броју послодаваца који уступају запослене као и о броју запослених јер постојећи извор из којег су обрађивали податке Централни регистар обавезног социјалног осигурања нема посебну шифру за статус уступљени запослени. Запослени су пријављени у следећим делатностима:

7820	Делатност агенција за привремено запошљавање	Обухвата обезбеђивање радника клијентима за одређени период, као допуну или привремену замену радне снаге клијента, где су запослени појединци стално запослени у јединицама за привремено пружање услуга. Јединице које се сврставају у ову групу не врше директан надзор над својим запосленима који раде на радним местима на које их распоређује клијент-послодавац.
7830	Остало уступање људских ресурса	Обухвата обезбеђивање људских ресурса за потребе клијената. Јединице које се сврставају у ову групу представљају послодавце запослених и у вези су са исплатом зарада, опорезивањем, осталим фискалним питањима у вези са људским ресурсима, али нису одговорне за управљање и надзор над запосленима. Обезбеђивање људских ресурса обично се обавља на дугорочној основи. Овде сврстане јединице обављају велики број задатака који се односе на управљање људским ресурсима.

Запослени у правним лицима (привредна друштва, предузећа, задруге, установе и друге организације) и лица која самостално обављају делатност, предузетници и запослени код њих, годишњи просек

Година	Шифра регистроване делатности	Назив регистроване делатности	Број пословних субјеката	Број запослених					
				укупно	у радном односу			ван радног односа	
					свега	од тога:			
					неодредено време	одређено време	Непознато		
2016	7810	Делатност агенција за запошљавање	57	9661	7941	216	7690	36	1719
	7820	Делатност агенција за привремено запошљавање	7	507	461	21	440	0	46
	7830	Остало уступање људских ресурса	48	4435	2827	209	2612	6	1608
	8010	Делатност приватног обезбеђења	133	20114	18940	5913	11279	1748	1174
	8020	Услуге система обезбеђења	277	4828	4467	1642	2196	629	361
	8110	Услуге одржавања објеката	337	3193	2865	996	1515	354	329
	8121	Услуге редовног чишћења зграда	690	6452	5363	1245	2428	1690	1089
2017	7810	Делатност агенција за запошљавање	63	9726	7885	272	7580	33	1841
	7820	Делатност агенција за привремено запошљавање	9	447	341	48	292	1	106
	7830	Остало уступање људских ресурса	65	6038	3793	327	3456	10	2245
	8010	Делатност приватног обезбеђења	165	25023	23850	9871	10860	3119	1173
	8020	Услуге система обезбеђења	305	5800	5586	2139	3085	361	214
	8110	Услуге одржавања објеката	407	3590	3147	1233	1527	387	444
	8121	Услуге редовног чишћења зграда	735	5097	4503	1061	2573	870	593
2018	7810	Делатност агенција за запошљавање	66	10670	8392	308	8055	29	2278
	7820	Делатност агенција за привремено запошљавање	10	508	241	69	172	1	267
	7830	Остало уступање људских ресурса	79	8044	5196	414	4767	15	2849

8010	Делатност приватног обезбеђења	180	26564	25460	10921	11650	2890	1104
8020	Услуге система обезбеђења	405	7184	7039	2815	3753	471	145
8110	Услуге одржавања објеката	458	4136	3638	1332	1906	400	498
8121	Услуге редовног чишћења зграда	795	5145	4647	1165	2622	860	498

ИЗВОР: Истраживање о регистрованој запослености засновано на комбиновању података из Централног регистра обавезног социјалног осигурања (ЦРОСО) и Статистичког пословног регистра (СПР)

НАПОМЕНА:

Подаци о броју запослених за 2016. и 2017. годину представљају годишњи просек свих 12 месеци у години, док за 2018. годину представљају просек првих 10 месеци у години

9. Да ли су све заинтересоване стране имале прилике да изјасне о овом закону?

У Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, марта 2016. године формирана је Радна група која је радила на изради радне верзије Нацрта закона о агенцијском запошљавању. Иста је иновирана у августу 2017. формирањем нове Владе. Радну групу су чинили, поред представника ресорних министарстава, и представници организација обавезног социјалног осигурања, Привредне коморе Србије, репрезентативних синдиката (СССС и УГС „Независност” и Конфедерација слободних синдиката) и удружења послодаваца (Унија послодаваца Србије) на републичком нивоу, као и веће агенције за запошљавање које ове послове у државама Европске уније обављају по стандардима ЕУ (Адеко, Тренквалдер, Менпауер).

Шира јавност је имала прилику да се упозна и изјасни о Нацрту закона у току спровођења јавне расправе.

Одбор за привреду и финансије је, на предлог Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, на седници одржаној дана 1. новембра 2018. године утврдио Програм јавне расправе о Нацрту закона о агенцијском запошљавању (у даљем тексту: Нацрт закона).

Јавна расправа о Нацрту закона спроведена је у периоду од 2. до 23. новембра 2018. године, а текст Нацрта закона био је постављен на интернет страници Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања и на порталу е-управе. У току јавне расправе примедбе, предлоге и сугестије, заинтересована лица достављала су писаним путем на адресу Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, или путем електронске поште на адресу: javnaraspava.rad@minrzs.gov.rs.

У току јавне расправе одржано је пет округлих столова, и то:

- 13. новембра 2018. године у Крагујевцу;
- 14. новембра 2018. године у Новом Саду;

- 16. новембра 2018. године у Београду;
- 19. новембра 2018. године у Нишу;
- 20. новембра 2018. године у Новом Пазару.

На округлом столу у Крагујевцу, учествовало је око 50 заинтересованих лица, међу којима представници ССС Крагујевца, УГС „Независност”, ГИЗ, Асоцијације пословних жена, ЈКП Крагујевца, агенција за запошљавање, привредних друштава (А.Д. „Застава оружје”, ФЦА), удружења грађана.

На округлом столу у Новом Саду учествовало је око 40 заинтересованих лица, међу којима представници Синдиката ЕМС Нови Сад, Синдикат лекара и фармацеута, ССС града Новог Сада и општина, ССС града Суботице, Индустијски синдикат Србије, агенција за запошљавање, удружења грађана, привредних друштава („НИС” А.Д. Нови Сад, „Еуро гас”, д.о.о. Суботица, „Пут инвест”, „Меркатор” и др.), ЈКП Новог Сада.

На округлом столу у Београду учествовало је око 90 заинтересованих лица, међу којима представници АСНС, Конфедерације слободних синдиката, СССС, агенција за запошљавање („Адеко”, „Тренквалдер”, итд.), Уније послодаваца Србије, удружења грађана, привредних друштава (Трајал корпорација, Лидл, Хемофарм, „НИС”, Микрософт, Делта холдинг, Кока Кола, итд.), Заштитник грађана, Америчке привредне коморе, адвокатских канцеларија, удружења грађана.

На округлом столу у Нишу учествовало је око 30 заинтересованих лица, међу којима представници ССС града Ниша, Конфедерације слободних синдиката, Синдикат немедицинских радника Дом здравља Медвеђа, АСНС Ниш, АСНС „Филип Морис”, Синдикат „Телекома Србија”, агенција за запошљавање, удружења грађана, привредних друштава („Филип Морис”, „НИС”, „Југо-импекс”).

На округлом столу у Новом Пазару учествовало је око 15 заинтересованих лица, међу којима представници ССС града Новог Пазара, АСНС, Синдикат лекара и фармацеута Србије, агенција за запошљавање и омладинских задруга, удружења грађана.

У току јавне расправе примедбе, предлоге и сугестије у писаној форми доставили су: Inter safe business d.o.o. Beograd, Vip mobile, Lion group system, Агенција за запошљавање М-4 д.о.о. Нови Пазар, Microsoft Software d.o.o, „Телеком Србија” а.д. Београд, Иницијатива Дигитална Србија, НИС а.д. Нови Сад, Републички фонд за здравствено осигурање, Америчка привредна комора, Теленор д.о.о, Привредна комора Србије, Унија послодаваца Србије, Савет страних инвеститора (FIC), Фондација Центар за демократију, Lidl Srbija KD, СССС Синдикална организација Дирекције за грађевинско земљиште и изградњу Београда ЈП, Савез самосталних синдиката Београда, Савез самосталних синдиката Града Новог Сада и општина, Савез самосталних синдиката Србије, Организација самосталног синдиката металаца Србије за Град Нови Сад и општине, Савез самосталних синдиката Града Новог Сада и општина, Асоцијација слободних и независних синдиката, СССС – Синдикална

организација ЈП „Градско стамбено”, Конфедерација слободних Синдиката, Мирјана Јочић.

Након спроведене јавне расправе размотрени су сви пристигли предлози, примедбе и сугестије и сагледана је могућност њиховог интегрисања у текст наведеног Нацрта закона, с циљем унапређења законских решења.

Дана 3. децембра 2018. године након спроведене јавне расправе у Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања одржан је састанак са члановима Радне групе и другим заинтересованим учесницима јавне расправе, на којем су разматране примедбе, предлози и сугестије који су пристигли у току јавне расправе и прецизирани су поједини појмови и одредбе Нацрта закона.

1. Прихваћени и усаглашени предлози учесника јавне расправе:

- да се појам упоредног запосленог прецизира у складу са Директивом 2008/104;
- да се дефиниција зараде усклади са Законом о раду и дода накнада зараде;
- да агенција којој је дозвола за рад одузета не може да закључи нове уговоре о раду ради уступања послодавцу кориснику;
- да се дефинише до када уговори о раду који су закључени пре одузимања дозволе агенцији остају на снази;
- да се прецизирају обавезе које агенција мора да испуни из уговора о раду пре него што поднесе захтев за престанак важења дозволе за обављање послова уступања запослених
- да се прецизно одреди шта треба да садржи упут који је саставни део уговора о раду на неодређено време, а шта уговор о раду на одређено време;
- да се уговор о уступању запослених не може закључити за замену запосленог код послодавца корисника код ког је организован штрајк, осим ако запослени који је одређен да ради за време штрајка ради обезбеђења минимума процеса рада одбије да ради;
- да се прецизира шта исплаћује агенција уступљеном запосленом у случају када послодавац корисник не достави агенцији податке из евиденције на основу којих агенција исплаћује зараде и накнаде зараде;
- да се изврши допуна одредбе Нацрта закона прописивањем да правила обраде и заштите података о личности морају да поштују и агенција и послодавац корисник;
- да се пропише обавеза уступљеног запосленог да мора да поштује интерне акте послодавца корисника;
- да се одредбе Нацрта закона којим се уређује отказ уговора о раду ускладе са Законом о раду;
- да се у Нацрту закона прецизира да је послодавац корисник дужан да уступљеним запосленима обезбеди коришћење објеката за исхрану и објеката намењених за децу запослених код послодавца корисника;
- да се рок за примену закона продужи на 9 месеци;

- да се репрезентативност синдиката утврђује код послодавца (агенције) у складу са Законом о раду, а да агенцијски запослени не улазе у укупан број запослених код послодавца корисника приликом утврђивања репрезентативности. Према овом решењу и решењу у Закону о раду, уступљени запослени сва права на синдикално организовање и колективно преговарање остварују код свог послодавца - агенције.

2. Предлози учесника јавне расправе око којих није постигнута сагласност:

- да се као услов за рад агенције пропише банкарска гаранција;
- да се омогући ангажовање лица од стране агенције по основу уговора о привременим и повременим пословима;
- да се Нацрт закона допуни трајањем отказног рока који морају да поштују агенција и уступљени запослени и подацима о колективним уговорима који уређују услове рада код послодавца корисника;
- да се Нацрт закона допуни тако да се забрани закључивање уговора о уступању запослених на упражњеним радним местима и на новоотвореним радним местима;
- да се омогући закључивање уговора о уступању запослених на пословима на којима је код послодавца корисника уведено скраћено радно време;
- да се забрани могућност агенцијског запошљавања у државној управи у целини а не само за државне службенике.

3. Законска решења на која је дат највећи број примедби, односно предлог која су међусобно опречна

На одржаним округлим столовима највише примедби је било на одредбу Нацрта закона којим је предвиђено да уговор о уступању запослених може да се закључи за уступање највише до 10% запослених у односу на укупан број запослених код послодавца корисника у моменту закључења уговора, са изузетком да може да се закључи за уступање највише до 30% запослених, уз претходну сагласност министарства надлежног за послове рада и добијено мишљење ресорног министарства.

Агенције и други послодавци тражили су брисање сваког ограничења јер сматрају да им се на тај начин крши Уставно право на слободу предузетништва и да нема основа да се процентуално ограничава број уступљених запослених код послодавца корисника из разлога што су уступљени запослени у потпуности изједначени са непосредно запосленим код послодавца корисника.

10. Које ће се мере током примене овог закона предузети да би се постигло оно што се овим законом предвиђа?

Регулаторне: С обзиром да је примена овог закона условљена доношењем подзаконског прописа, услов за његову примену је доношење тог акта у року утврђеном овим законом. Закон предвиђа усвајање два подзаконска прописа у року од 2 месеца по усвајању закона који треба да омогуће примену закона, а то су правилник којим ће се прописати просторни и технички услови за рад агенција, услови стручне оспособљености запослених, програм и садржину начину полагању стручног испита и правилник којим ће се уредити евиденција дозвола агенцијама за обављање послова уступања.

Институционалне: Надлежно министарство за примену овог закона је Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања - Сектор за рад и запошљавање - Одсек за нормативне и студијско-аналитичке послове у области рада. За надзор над применом овог закона задужен је Инспекторат за рад као орган управе у саставу Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Инспекторат за рад има кадровски капацитет за спровођење надзора над применом овог закона. За примену овог закона укључено је Министарство надлежно за област којом се уређује делатност послодавца, с обзиром да је уз захтев за давање сагласности за закључивање уговора о уступању послодавац корисник, када је у питању уступање запослених веће од 10%, дужан да поред писменог образложења достави и мишљење тог министарства.

Нерегулаторне: У циљу ефикасније примене овог закона, планирају се следеће активности:

- Организовање и учешће на семинарима, округлим столовима и радионицама којима ће се заинтересоване стране – послодавци и запослени и њихови представници, инспектори рада, адвокати, судије и друга лица која ће непосредно примењивати овај закон стицати, унапређивати, размењивати знања и искуства и у циљу правилне и уједначене примене овог закона;
- Објављивање овог закона и подзаконског акта на сајту министарства надлежног за послове рада;
- Давање информација и мишљења о примени одредаба овог закона од стране Сектора за рад – Одсека за нормативне и студијско-аналитичке послове, преко телефона, писаним путем и у непосредном контакту са странкама;
- По потреби издавање публикација, брошура и сл.

**ИЗЈАВА
О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРОПИСА СА ПРОПИСИМА
ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ**

1. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа
Овлашћени предлагач – Влада
Обрађивач – Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања

2. Назив прописа

Предлог закона о агенцијском запошљавању
Draft of agency employment law

Draft law on the work through temporary employment agencies

3. Усклађеност прописа с одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум):

/

- а) Одредба Споразума која се односи на нормативну садржину прописа, Члан 79.
- б) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума,
- в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума,
- г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума,
- д) Веза са Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.

Национални програм за усвајање правних тековина Европске уније (2018-2021) у делу 3.19. Социјална политика и запошљавање 3.19.1 Радно законодавство 2017-662	Закон о раду преко агенција за привремено запошљавање	МРЗСП	2018/IV
--	---	-------	---------

4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније:

а) Навођење одредби примарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,

Уговор о функционисању Европске економске заједнице (члан 117) и Повеља Заједнице о темељним социјалним правима радника (тачка 9)
Article 117 of the Treaty establishing the European Economic Community and point 9 of the Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers
Степен усклађености: потпуно усклађен

б) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,

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

Директива Савета 91/533 о обавези послодавца да обавести раднике о условима који се примењују на уговор о раду или радни однос

Directive 2008/104/ec of the European Parliament and of the Council of 19 november 2008 on temporary agency work

Директива Европског Парламента и Савета 2008/104 од 19. новембра 2008. године о привременом агенцијском раду

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

Упутство Савета 91/383/ЕЕЗ од 25. јуна 1991. године којим се допуњују мере за подстицање побољшања у области безбедности и здравља радника који су запослени на одређено време или су привремено запослени

Степен усклађености: потпуно усклађен

**в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађеност са њима,
г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност,
д) Рок у којем је предвиђено постизање потпуне усклађености прописа са прописима Европске уније.**

/

5. Уколико не постоје одговарајуће надлежности Европске уније у материји коју регулише пропис, и/или не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност, потребно је образложити ту чињеницу. У овом случају, није потребно попуњавати Табелу усклађености прописа. Табелу усклађености није потребно попуњавати и уколико се домаћим прописом не врши пренос одредби секундарног извора права Европске уније већ се искључиво врши примена или спровођење неког захтева који произилази из одредбе секундарног извора права (нпр. Предлогом одлуке о изради стратешке процене утицаја биће спроведена обавеза из члана 4. Директиве 2001/42/ЕЗ, али се не врши и пренос те одредбе директиве).

6. Да ли су претходно наведени извори права Европске уније преведени на српски језик?

Не

7. Да ли је пропис преведен на неки службени језик Европске уније?

Не

8. Сарадња са Европском унијом и учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености.

Радна верзија овог закона достављена је Европској комисији у септембру 2018. године ради добијања коментара и сугестија. Европска комисија се изјаснила на овај закона у марту месецу 2019. године (у виду коментара датих у табели усклађености која је послата Европској комисији).

Европска комисија је једино имала примедбе на члан којим се забрањује агенцијско запошљавање на радним местима службеника у државним органима и органима ЈЛС и АП и указала на члан 1.2. Директиве којим је прописано да се Директива примењује на све послодавце кориснике било да су у јавном или

приватном сектору а који обављају економске делатности, без обзира да ли остварују добит или не. Наведена примедба не стоји, из разлога што према Уставу и посебним законима органи на републичком, регионалном и локалном нивоу обављају извршну власт а не економску делатност, те ти органи, а самим тим и њихови службеници нису обухваћени чланом 1.2. Директиве. Прихваћена је сугестија да се посебним законом могу увести ограничења агенцијског запошљавања, само ако за то постоји оправдани општи интерес.

Ефекти примене забране и ограничења агенцијског запошљавања анализираће се у наредним годинама, о чему ће се информисати и Европска комисија, а у складу са сугестијом датом на овај закона у вези са извршавањем обавезе извештавања Комисије из члана 4.5. Директиве Европског Парламента и Савета 2008/104 од 19. новембра 2008. године о привременом агенцијском раду. Такође, прецизиране су и казнене одредбе.

На остале чланове овог закона Европска комисија није имала примедбе.

По усвајању овог закона текст преведен на енглески језик са табелом усклађености доставиће се Европској комисији.

<p>1. Назив прописа Европске уније :</p> <p>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</p> <p><i>Official Journal L 206 , 29/07/1991 P. 0019 - 0021</i></p>	<p>2. „CELEX” ознака ЕУ прописа</p> <p>31991L0383</p>
<p>3. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа:</p> <p>Овлашћени предлагач – Влада Обрађивач – Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања</p>	<p>4. Датум израде табеле:</p> <p>17.12.2018.</p>
<p>5. Назив прописа чије одредбе су предмет анализе усклађености са прописом Европске уније:</p> <p>0.1. Предлог закона о агенцијском запошљавању</p> <p>0.2. Закон о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС”, бр. 101/05, 91/15 и 113/17 – др. закон)</p> <p>0.3. Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење)</p> <p>0.4. Правилник о претходним и периодичним лекарским прегледима запослених на радним местима са повећаним ризиком („Службени гласник РС”, бр. 120/07, 93/08 и 53/17)</p>	<p>6. Бројчане ознаке (шифре) планираних прописа из базе НПАА:</p>
<p>7. Усклађеност одредби прописа са одредбама прописа ЕУ:</p>	

а)	а1)	б)	б1)	в)	г)	д)
Одредба прописа ЕУ	Садржина одредбе	Одредбе прописа Р. Србије	Садржина одредбе	Усклађеност ⁴	Разлози за делимичну усклађеност, неусклађеност или непреносивост	Напомена о усклађености
1. 1	This Directive shall apply to: employment relationships governed by a fixed-duration contract of employment concluded	0.3 37.	Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање	ПУ		

⁴ Потпуно усклађено - ПУ, делимично усклађено - ДУ, неусклађено - НУ, непреносиво – НПн

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
	<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>унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.</p> <p>Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.</p> <p>Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.</p> <p>Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка; 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта; 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола; 4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци; 5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до 			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
			<p>испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.</p> <p>Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1–3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.</p> <p>Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.</p>			
1.2	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.	01. 1.	<p>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.</p> <p>Овај закон се примењује на све уступљене запослене без обзира на врсту радног односа и радно време.</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		<p>0.3 29.</p>	<p>За све што није уређено овим законом примењује се закон којим се уређује рад.</p> <p>Послодавац код кога, на основу уговора, споразума или по било ком другом основу, обављају рад запослени другог послодавца, дужан је да те запослене оспособи за безбедан и здрав рад, у складу са овим законом.</p>			
2.1	<p>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.</p>	<p>0.1 2.7.2</p> <p>0.1 18.1</p> <p>0.1 18.2.7</p>	<p>Основни услови запошљавања и рада су:</p> <p>2) услови утврђени у складу са законом којим се уређује безбедност и здравље на раду.</p> <p>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.</p> <p>Једнаки услови рада из става 1. овог члана односе се на:</p> <p>7) безбедност и здравље на раду;</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		<p>0.1 25.</p> <p>0.1 27.</p>	<p>Послодавац корисник је дужан да уступљеном запосленом даје радне задатке, организује, руководи и надзире рад уступљеног запосленог, даје му за ту сврху инструкције, обезбеђује услове рада и мере безбедности и здравља на раду као и својим запосленима.</p> <p>Послодавац корисник је дужан да за уступљене запослене обезбеди мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду.</p> <p>Послодавац корисник је дужан 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.</p> <p>Послодавац корисник је дужан да уступљеном запосленом обезбеди лекарске прегледе у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду.</p> <p>Уступљени запослени је дужан 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.</p>			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
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 18.1</p>	<p>Основни услови запошљавања и рада су: 2) услови утврђени у складу са законом којим се уређује безбедност и здравље на раду.</p> <p>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.</p>	ПУ		
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.	<p>0.1 2.7</p>	<p>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, 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</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		<p>0.1 18.2.7</p> <p>0.2. 1.</p> <p>8.</p>	<p>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.</p> <p>Једнаки услови рада из става 1. овог члана односе се на: 7) безбедност и здравље на раду;</p> <p>Овим законом уређује се спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду лица која учествују у радним процесима, као и лица која се затекну у радној околини, ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом.</p> <p>Обавезе послодавца, у смислу овог закона и прописа донетих на основу овог закона, истовремено представљају права запослених у вези са спровођењем мера безбедности и здравља на раду.</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
3.	<p>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> <hr/> <p>2.such information: -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>	<p>0.1 27.2.</p> <p>0.1 27.3.</p>	<p>Послодавац корисник је дужан 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.</p> <p>Послодавац корисник је дужан да уступљеном запосленом обезбеди лекарске прегледе у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду.</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
4.	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.	0.1 27.2 0.3 27.2	<p>Послодавац корисник је дужан 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.</p> <p>Послодавац је дужан да запосленог у току оспособљавања за безбедан и здрав рад упозна са свим врстама ризика на пословима на које га одређује и о конкретним мерама за безбедност и здравље на раду у складу са актом о процени ризика.</p>	ПУ		
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	<p>Уговор о уступању запослених не може да се закључи:</p> <p>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;</p> <p>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</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
			и спречавања злоупотреба.			
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, are provided with appropriate special medical surveillance.	0.4 1.	Овим правилником утврђује се начин, поступак и рокови вршења претходног лекарског прегледа лица које заснива радни однос, односно лица које послодавац ангажује за рад на радном месту са повећаним ризиком (у даљем тексту: запослени) и периодичног лекарског прегледа запосленог који ради на радном месту са повећаним ризиком. Претходне и периодичне лекарске прегледе врши служба медицине рада. У поступку вршења претходног и периодичног лекарског прегледа служба медицине рада користи податке из акта послодавца о процени ризика – о факторима ризика на радном месту са повећаним ризиком и о посебним здравственим условима које морају испуњавати запослени.	ПУ		
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.			НП	Дискрециона одредба	
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	0.1 26.1.4	Послодавац корисник је дужан да: 4) обавести лице за безбедност и здравље на раду о уступљеним запосленима и о пословима које ће обављати;	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
	adequately their protection and prevention activities for all the workers in the undertaking and/or establishment.					
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 occupational qualifications required and the specific features of the job to be filled;	<p>0.1 11.1.4-6</p> <p>0.1 13.3</p> <p>0.1 26.1.1</p>	<p>Уговор о уступању запослених између Агенције и послодавца корисника (у даљем тексту: уговор о уступању запослених) закључује се у писаном облику и обавезно садржи:</p> <p>1) обавезу послодавца корисника да Агенцији пре почетка уступања запослених достави тачне информације о:</p> <p>(4) пословима које ће уступљени запослени обављати,</p> <p>(5) подацима о условима за рад на пословима за чије се обављање уступају запослени,</p> <p>(6) основним условима рада из члана 2. став 7. овог закона;</p> <p>Послодавац корисник је дужан да при закључењу уговора о уступању запослених, Агенцију обавести о околностима из ст. 1. и 2. овог члана.</p> <p>Послодавац корисник је дужан да:</p> <p>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</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		0.1 26.3	<p>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;</p> <p>Послодавац корисник је одговоран за тачност и потпуност података из става 1. тачка 1) овог члана.</p>			
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>	0.1. 11.1.4-6 0.1 13.3	<p>Уговор о уступању запослених између Агенције и послодавца корисника (у даљем тексту: уговор о уступању запослених) закључује се у писаном облику и обавезно садржи:</p> <p>1) обавезу послодавца корисника да Агенцији пре почетка уступања запослених достави тачне информације о:</p> <p>(4) пословима које ће уступљени запослени обављати,</p> <p>(5) подацима о условима за рад на пословима за чије се обављање уступају запослени,</p> <p>(6) основним условима рада из члана 2. став 7. овог закона;</p> <p>Послодавац корисник је дужан да при закључењу уговора о уступању запослених, Агенцију обавести о околностима из ст. 1. и 2. овог члана.</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		<p>0.1 26.1.1</p> <p>0.1 26.3</p>	<p>Послодавац корисник је дужан да:</p> <p>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;</p> <p>Послодавац корисник је одговоран за тачност и потпуност података из става 1. тачка 1) овог члана.</p>			
8.1	<p>Member States shall take the necessary steps to ensure that:</p> <p>1. without prejudice to the responsibility of the temporary employment business as laid down in national legislation, the user undertaking and/or establishment is/are responsible, for the duration of the assignment, for the conditions governing performance of the work;</p>	<p>01. 25.</p> <p>0.1 27.</p>	<p>Послодавац корисник је дужан да уступљеном запосленом даје радне задатке, организује, руководи и надзире рад уступљеног запосленог, даје му за ту сврху инструкције, обезбеђује услове рада и мере безбедности и здравља на раду као и својим запосленима.</p> <p>Послодавац корисник је дужан да за уступљене запослене обезбеди мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду.</p> <p>Послодавац корисник је дужан да уступљеног запосленог пре ступања на рад упозна са свим ризицима на</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		<p>0.1 28.</p>	<p>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.</p> <p>Послодавац корисник је дужан да уступљеном запосленом обезбеди лекарске прегледе у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду.</p> <p>Уступљени запослени је дужан 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.</p> <p>Послодавац корисник је дужан 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.</p> <p>Послодавац корисник је дужан 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.</p> <p>Агенција је дужна да достави извештај о повреди на раду односно професионалном обољењу у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду.</p>			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
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	Овај закон се примењује на све уступљене запослене без обзира на врсту радног односа и радно време.			
10.	<p>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 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. 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>			НП		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
11.	This Directive is addressed to the Member States.			НП		

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 Предлог закона о агенцијском запошљавању 0.2 Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење)	6. Бројчане ознаке (шифре) планираних прописа из базе НПАА:
7. Compliance of the legal provisions with the EU act provisions:	

а)	а1)	б)	б1)	в)	г)	д)
Одредба прописа ЕУ	Садржина одредбе	Одредбе прописа Р. Србије	Садржина одредбе	Усклађеност ⁵	Разлози за делимичну усклађеност, неусклађеност или непреносивост	Напомена о усклађености
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	За све што није уређено овим законом примењује се закон којим се уређује рад. Агенција са уступљеним запосленим закључује уговор о раду на неодређено или	ПУ		

⁵ Потпуно усклађено - ПУ, делимично усклађено - ДУ, неусклађено - НУ, непреносиво – НП

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
	<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 30.1</p> <p>0.2 31.</p>	<p>уговор о раду на одређено време које је једнако времену уступања послодавцу кориснику, у складу са овим законом и законом којим се уређује рад.</p> <p>Радни однос заснива се уговором о раду.</p> <p>Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време. Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.</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</p>	<p>0.1 9.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Уговор о раду на неодређено време из става 1. овог члана, поред елемената утврђених законом којим се уређује рад, садржи и:</p> <p>1) врсту послова за које ће се запослени уступати;</p> <p>2) да запослени прихвата да обавља послове на основу упута за рад код послодавца корисника (у даљем тексту упут).</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
	<p>determining such leave;</p> <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>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:</p> <p>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;</p> <p>2) место рада код послодавца корисника;</p> <p>3) назив и опис послова које уступљени запослени треба да обавља код послодавца корисника;</p> <p>4) трајање уступања и основ за уступање послодавцу кориснику за уступљене запослене на одређено време (члан 16);</p> <p>5) дан почетка рада код послодавца корисника;</p> <p>6) новчани износ основне зараде, елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, увећане зараде и накнаде зараде;</p> <p>7) трајање дневног и недељног радног времена код послодавца корисника;</p> <p>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.</p>			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		0.2 33.	<p>Уговор о раду садржи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) назив и седиште послодавца; 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог; 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду; 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља; 5) место рада; 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време); 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време; 8) дан почетка рада; 9) радно време (пуно, непуно или скраћено); 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду; 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог; 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право; 13) трајање дневног и недељног радног времена. <p>Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11–13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.</p>			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
3.	<p>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:</p> <p>(a) a written contract of employment; and/or</p> <p>(b) a letter of engagement; and/or</p> <p>(c) one or more other written documents, where one of these documents contains at least all the information 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>	0.1 9.	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Уговор о раду на неодређено време из става 1. овог члана, поред елемената утврђених законом којим се уређује рад, садржи и:</p> <p>1) врсту послова за које ће се запослени уступати;</p> <p>2) да запослени прихвата да обавља послове на основу упута за рад код послодавца корисника (у даљем тексту упут).</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>2) место рада код послодавца корисника;</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		<p>0.1 19.</p> <p>0.2 32.</p>	<p>3) назив и опис послова које уступљени запослени треба да обавља код послодавца корисника;</p> <p>4) трајање уступања и основ за уступање послодавцу кориснику за уступљене запослене на одређено време (члан 16);</p> <p>5) дан почетка рада код послодавца корисника;</p> <p>6) новчани износ основне зараде, елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, увећане зараде и накнаде зараде;</p> <p>7) трајање дневног и недељног радног времена код послодавца корисника;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.</p> <p>Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време</p>			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
			даном ступања на рад.			
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>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:</p> <p>1) трајање рада у иностранству,</p> <p>2) валуту у којој ће се исплаћивати зарада,</p> <p>3) према потреби, друга новчана и неновчана давања у вези са боравком у иностранству,</p> <p>4) према потреби, услове који уређују повратак упућеног запосленог у Републику Србију.</p> <p>Одредба из става 1. овог члана не примењује се ако трајање рада у иностранству не прелази месец дана.</p> <p>Уговор о уступању запослених који Агенција закључује са послодавцем корисником који обавља делатност на</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
			<p>територији држава чланица Европске Уније и Европског економског простора, поред обавезних елемената из члана 11. овог закона, садржи и:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>3) право уступљеног запосленог на трошкове повратка у земљу.</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>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:</p> <p>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;</p> <p>2) место рада код послодавца корисника;</p> <p>3) назив и опис послова које уступљени запослени треба да обавља код послодавца корисника;</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		<p>0.1 19.</p>	<p>4) трајање уступања и основ за уступање послодавцу кориснику за уступљене запослене на одређено време (члан 16); 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.</p> <p>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.</p>			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
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. 	<p>01. 9.3.1-8</p>	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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); 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. 	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		0.2 32.	<p>Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.</p> <p>Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.</p>			
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.			НП		
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.	<p>За све што није уређено овим законом примењује се закон којим се уређује рад.</p> <p>Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени власти, може да покрене спор пред надлежним судом.</p> <p>Рок за покретање спора јесте 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.</p>	ПУ		
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			НП	дискрециона одредба	

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
	employment relationship, nor for employees not covered by a collective agreement or by collective agreements relating to the employment relationship.					
9.	<p>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. 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>			НП		
10.	This Directive is addressed to the Member States. Done at Luxembourg, 14 October 1991. For the Council			НП		

<p>1. Назив прописа Европске уније: 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, р. 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>Директива Европског Парламента и Савета 2008/104 од 19. новембра 2008. године о привременом агенцијском раду Службени гласник L 327, 5.12.2008, стр. 9–14 (BG,ES,CS,DA,DE,ET,EL,EN,FR,IT,LV,LT,HU,MT,NL,PL,PT,RO,SK,SL,FI,SV) Специјално издање на хрватском: Поглавље 05 Одељак 004 стр. 280 - 285</p>	<p>2. „CELEX” ознака ЕУ прописа: 32008L104</p>
<p>3. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа: Овлашћени предлагач – Влада Обрађивач – Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања</p>	<p>4. Датум израде табеле: 17.12.2018.</p>
<p>5. Назив прописа чије одредбе су предмет анализе усклађености са прописом Европске уније: 0.1 Предлог закона о агенцијском запошљавању 0.2 Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење)</p>	<p>6. Бројчане ознаке (шифре) планираних прописа из базе НПАА:</p>
<p>7. Усклађеност одредби прописа са одредбама прописа ЕУ:</p>	

а)	а1)	б)	б1)	в)	г)	д)
Одредба прописа ЕУ	Садржина одредбе	Одредбе прописа Р. Србије	Садржина одредбе	Усклађеност	Разлози за делимичну усклађеност, неусклађеност или непреносивост	<i>Напомена о усклађености</i>
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.	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,	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
			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.			
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	Агенција за привремено запошљавање (у даљем тексту: Агенција) је привредно друштво или предузетник регистрован код надлежног органа на територији Републике, који заснива радни однос са запосленим ради његовог привременог уступања послодавцу кориснику на територији Републике ради обављања послова под његовим надзором и руковођењем.	ПУ		
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.			НП	дискрециона одредба	
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	0.1 1.1.	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,	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
	agency workers, and by recognising temporary-work agencies as employers, while taking into 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.		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.			
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.	Запослени, у смислу овог закона, јесте физичко лице које је у радном односу код послодавца.	ПУ		
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.	Агенција за привремено запошљавање (у даљем тексту: Агенција) је привредно друштво или предузетник регистрован код надлежног органа на територији Републике, који заснива радни однос са запосленим ради његовог привременог уступања послодавцу кориснику на територији Републике ради обављања послова под његовим надзором и руковођењем.	ПУ		
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.	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	ПУ		

а)	а1)	б)	б1)	в)	г)	д)
			и руковођењем, у складу са овим законом.			
3.1.4.	'user undertaking' means any natural or legal person for whom and under the supervision and direction of whom a temporary agency worker works temporarily;	0.1 2.3.	Послодавац корисник је правно лице, предузетник, односно представништво или огранак страног правног лица које је регистровано у складу са законом на територији Републике, државни орган, орган аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, ако овим законом није друкчије одређено, код кога, под његовим надзором и руковођењем, уступљени запослени привремено обавља послове, у складу са овим законом.	ПУ		
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.	Уступање је период у коме запослени привремено обавља послове код послодавца корисника под његовим надзором и руковођењем.	ПУ		
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.	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 (зарада за обављени рад и време проведено на раду и зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца), накнаде зараде, друга примања (по основу радног односа) и накнаде трошкова: за долазак и одлазак са	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		<p>0.1 18.2.тач.1-5</p>	<p>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 (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.</p> <p>Једнаки услови рада из става 1. овог члана односе се на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; 			
3.1.6.2	(ii) рау.	<p>0.1 2.7.</p>	<p>Основни услови запошљавања и рада су:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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, 	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		18.2.тач.6 18.3.	<p>зараду за обављени рад и време проведено на раду, 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;</p> <p>2) услови утврђени у складу са законом којим се уређује безбедност и здравље на раду.</p> <p>Једнаки услови рада из става 1. овог члана односе се на:</p> <p>б) елементе за обрачун и исплату зараде, накнаде зараде, накнаде трошкова из члана 2. став 7. овог закона;</p> <p>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.</p>			
3.2.1.	This Directive shall be without prejudice to national law as regards the definition of pay, contract of employment, employment relationship or worker.	0.1 1.3	За све што није уређено овим законом примењује се закон којим се уређује рад.	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
3.2.2.	Member States shall not exclude from the scope of this Directive workers, contracts of employment or employment relationships solely because they relate to part-time workers, fixed-term contract workers or persons with a contract of employment or employment relationship with a temporary-work agency.	<p>0.1 1.2</p> <p>1.3.</p> <p>0.2 31.1</p> <p>39.</p>	<p>Овај закон се примењује на све уступљене запослене без обзира на врсту радног односа и радно време.</p> <p>За све што није уређено овим законом примењује се закон којим се уређује рад.</p> <p>Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.</p> <p>Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.</p>	ПУ		
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.	<p>0.1 13.</p>	<p>Уговор о уступању запослених не може да се закључи:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>3) ради уступања запосленог другој агенцији;</p> <p>4) на пословима на којима је код</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		14.	<p>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;</p> <p>5) на радним местима државних службеника Републике Србије и службеника у јединицама локалне самоуправе и аутономне покрајине;</p> <p>6) у случајевима када је законом за послодавца корисника прописана обавеза спровођења јавног конкурса за заснивање радног односа на одређено време;</p> <p>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.</p> <p>Послодавац корисник је дужан да при закључењу уговора о уступању запослених, Агенцију обавести о околностима из ст. 1. и 2. овог члана.</p> <p>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.</p>			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
			<p>Послодавац корисник који има мање од 50 запослених на дан закључења уговора о уступању запослених, може да ангажује:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p> <p>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.</p>			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
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.			НП		
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.			НП		
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.	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 за привремено запошљавање (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.	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		01. 4.	<p>Привредно друштво и предузетник су дужни да у року од осам дана од дана пријема Дозволе из става 1. овог члана, 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Агенција 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 из тог члана у року од три године од дана доношења акта</p>			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		<p>01. 5.</p> <p>01. 6.</p>	<p>надлежног инспекцијског органа.</p> <p>Надзор у поступку утврђивања испуњености услова за рад Агенција, а у вези са применом чл. 3-8. овог закона, врши инспекција рада.</p> <p>За издавање уверења о положеном стручном испиту за рад Агенција плаћа се републичка административна такса у складу са законом којим се прописују републичке административне таксе.</p> <p>Стручни испит за рад Агенција полаже се пред одговарајућом комисијом коју образује Министар надлежан за послове рада(у даљем тексту: Министар).</p> <p>Чланови Комисије имају право на накнаду за рад.</p> <p>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.</p> <p>Дозвола се издаје на период од пет година.</p> <p>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.</p> <p>За издавање и продужење Дозволе плаћа се републичка административна такса у складу са законом којим се прописују републичке административне таксе.</p>			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		01. 7.	<p>Министарство води евиденцију која садржи податке о:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Агенцијама (назив, седиште, матични број и ПИБ); 2) броју и датуму доношења Решења о издавању, продужењу, одузимању и престанку важења Дозволе, као и датуму почетка важења и престанка важења Дозволе; 3) другим подацима од значаја за вођење евиденције о Агенцијама. <p>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.</p> <p>Дозвола се одузима Агенцији:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p>			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		01. 8.	<p>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.</p> <p>Агенцији којој је Дозвола одузета из разлога предвиђених у ставу 1. тач. 2) и 3) овог члана, иста се може поново издати протеком рока од три године од дана одузимања.</p> <p>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.</p> <p>Дозвола престаје да важи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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;</p> <p>На поступак издавања, одузимања и престанка важења Дозволе и вођења евиденција примењују се одредбе закона којим се уређује управни поступак.</p> <p>Ближе услове и начин издавања, одузимања и престанка важења Дозволе прописује Министар.</p>			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
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.			НП		
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.	0.1 2.4. 18.1.	<p>Упоредни запослени је запослени који је у радном односу код послодавца корисника који обавља или би обављао исте послове с обзиром на: захтевани степен стручне спреме, односно ниво квалификација и потребна, знања и способности, односно компетенције, сложеност, одговорност, радно искуство и друге посебне услове за рад.</p> <p>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.</p>	ПУ		
5.1.2.	For the purposes of the application of the first subparagraph, the rules in force in the user undertaking on: a) protection of pregnant women and nursing mothers and protection of children and young people; and 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	0.1 18.2.тач.8-10 01. 18.3	<p>Једнаки услови рада из става 1. овог члана односе се на:</p> <p>8) заштиту трудница и мајки дојиља;</p> <p>9) заштиту омладине;</p> <p>10) забрану дискриминације по свим основима, у складу са законом.</p> <p>Једнаке услове рада из става 2. овог члана уступљеном запосленом обезбеђује непосредно послодавац</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
	other general provisions.		корисник, а обрачун и исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова из става 2. тачка б) овог члана обезбеђује Агенција.			
5.2.	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.	0.1 24.	<p>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.</p> <p>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.</p>	ПУ		
5.3.	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 conditions of temporary agency workers which may differ from those referred to in paragraph 1.			НП	дискрециона одредба	
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			НО	дискрециона одредба. Закон о раду (02) прописује могућност утврђивања проширеног дејства колективног уговора (члан 257).	

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
	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.					
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.			НО	дискрециона одредба. Закон о раду (02)прописује да се одлука о проширеном дејству колективног уговора објављује у Службеном гласнику Републике Србије (члан 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 circumvent the provisions of this Directive. They shall inform the Commission about such measures.	0.1 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	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
			<p>корисника дозвољен у дужем трајању у складу са законом којим се уређује рад.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Одредбе из ст. 1-3. овог члана не односе се на запослене који су у радном односу у Агенцији на неодређено време.</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 supervision, temporary agency workers are engaged.	0.1 26.1.тач.2)	<p>Послодавац корисник је дужан да:</p> <p>2) информисе 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;</p>	ПУ		
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	0.1 15.	<p>Не производе правно дејство одредбе уговора о раду или уговора о уступању запослених или другог акта којима се забрањује или спречава заснивање радног односа између послодавца корисника и уступљеног</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
	void or may be declared null and void.		запосленог по истеку времена на који је уступљен од стране Агенције.			
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.став 1. тач. 5)	Забрана из става 1. овог члана не односи се на уговарање накнаде за услуге између Агенције и послодавца корисника уговором о уступању запослених. Уговор о уступању запослених између Агенције и послодавца корисника (у даљем тексту: уговор о уступању запослених) закључује се у писаном облику и обавезно садржи: 5) накнаду за услуге које Агенција пружа послодавцу кориснику и друга међусобна права и обавезе Агенције и послодавца корисника;	ПУ		
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.	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.	ПУ		
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.	Послодавац корисник је дужан да: 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	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
			ако постоје објективни разлози за другачији третман;			
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.	Колективним уговорима се могу преговарати и услови којима се унапређују могућности за уступљене запослене да се усавршавају и користе услуге објеката 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.	ПУ		
6.5.2.	b) improve temporary agency workers' access to training for user undertakings' workers	0.1 31.	Колективним уговорима се могу преговарати и услови којима се унапређују могућности за уступљене запослене да се усавршавају и користе услуге објеката 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.	ПУ		
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 temporary-work agency.	0.1 30.2 0.2 219.	Уступљеним запосленима се у Агенцији и код послодавца корисника јамчи слобода синдикалног организовања, деловања и колективног преговарања. Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца. Репрезентативним синдикатом код	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
			<p>послодавца сматра се и синдикат у грани, групи, подгрупи или делатности у који је непосредно учлањено најмање 15% запослених код тог послодавца.</p>			
7.2.	<p>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.</p>	<p>0.1 30.2.</p> <p>0.2 219.</p>	<p>Уступљеним запосленима се у Агенцији и код послодавца корисника јамчи слобода синдикалног организовања, деловања и колективног преговарања.</p> <p>Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца.</p> <p>Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се и синдикат у грани, групи, подгрупи или делатности у који је непосредно учлањено најмање 15% запослених код тог послодавца.</p>	ПУ		
7.3.	<p>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.</p>	<p>0.1 30.2.</p> <p>0.2 219</p>	<p>Уступљеним запосленима се у Агенцији и код послодавца корисника јамчи слобода синдикалног организовања, деловања и колективног преговарања</p> <p>Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца.</p> <p>Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се и синдикат у грани, групи, подгрупи или делатности у који је</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
			непосредно учлањено најмање 15% запослених код тог послодавца.			
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.	<p>0.1 26.1.5.</p> <p>0.2 13.1</p> <p>40.5.</p>	<p>Послодавац корисник је дужан да: 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.</p> <p>Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.</p> <p>Колективним уговором уређује се сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.</p>	ПУ		
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 concluded between the social partners which are more favourable to workers.	0.1 1.3.	За све што није уређено овим законом примењује се закон којим се уређује рад.	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		<p>0.2 8.</p> <p>0.2. 9.1</p>	<p>Колективни уговор и правилник о раду (у даљем тексту: општи акт) и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.</p> <p>Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.</p> <p>Ако општи акт и поједине његове одредбе утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона.</p>			
9.2.	<p>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.</p>			НП		
10.1.	<p>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</p>	<p>0.1 1.3</p>	<p>За све што није уређено овим законом примењује се закон којим се уређује рад.</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
	ensure that adequate administrative or judicial procedures are available to enable the obligations deriving from this Directive to be enforced.	<p>01. 23.3</p> <p>01. 34.</p> <p>0.2 195.</p> <p>0.2 268.</p> <p>0.2</p>	<p>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.</p> <p>Надзор над применом овог закона врши инспекција рада односно управна инспекција.</p> <p>Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени власти, може да покрене спор пред надлежним судом.</p> <p>Рок за покретање спора јесте 60* дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.</p> <p>Надзор над применом овог закона, других прописа о радним односима, општих аката и уговора о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши инспекција рада.</p> <p>У поступку инспекцијског надзора инспектор је овлашћен да:</p>			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		268a	<p>1) врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију ради утврђивања релевантних чињеница;</p> <p>2) утврђује идентитет лица и узима изјаве од послодавца, одговорних лица, запослених и других лица која се затекну на раду код послодавца;</p> <p>3) врши контролу да ли је извршена пријава на обавезно социјално осигурање, на основу података из Централног регистра обавезног социјалног осигурања;</p> <p>4) прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје и друго;</p> <p>5) налаже предузимање превентивних и других мера за које је овлашћен у складу са законом ради спречавања повреда Закона.</p>			
		0.2 268б	<p>Послодавац, одговорно лице код послодавца и запослени дужни су да инспектору омогуће вршење надзора, увид у документацију и несметан рад и да му обезбеде податке потребне за вршење инспекцијског надзора, у складу са законом.</p>			
		0.2 269	<p>У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, подзаконског акта, општег акта и уговора о раду.</p> <p>Инспектор рада је овлашћен да</p>			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		0.2 270	<p>решењем наложи послодавцу да са запосленим који је засновао радни однос у смислу члана 32. став 2. овог закона, закључи уговор о раду у писаном облику.</p> <p>Послодавац је дужан да, најкасније у року од 15 дана од дана истека рока за отклањање утврђене повреде, обавести инспекцију рада о извршењу решења</p> <p>Инспектор рада поднеће захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, односно директор или предузетник, повредом закона или других прописа којима се уређују радни односи и подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање, извршио прекршај.</p>			
10.2.	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.	0.1 35.	<p>Новчаном казном од 800.000 до 1.500.000 динара казниће се за прекршај привредно друштво које обавља послове уступања запослених:</p> <p>1) ако обавља послове уступања запослених без претходно прибављене Дозволе, односно без претходно уписане делатности у складу са одредбама овог закона (члан 3);</p> <p>2) ако не обавести Министарство о променама супротно одредбама овог закона (члан 6. став 5);</p> <p>3) ако по одузимању Дозволе или по престанку важења те дозволе настави да обавља послове уступања запослених супротно одредбама овог закона (чл. 7. и</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
			<p>8);</p> <p>4) ако са запосленим није закључила уговор о раду или је тај уговор закључила супротно одредбама овог закона (чл. 9. и 10);</p> <p>5) ако са послодавцем корисником није закључила уговор о уступању запослених или је тај уговор закључила супротно одредбама овог закона (чл. 11. и 12);</p> <p>6) ако је са послодавцем корисником закључила уговор о уступању запослених мимо забрана и ограничења прописаних овим законом (чл. 13. и 14);</p> <p>7) ако уговори или пропише забрану заснивања радног односа између уступљеног запосленог и послодавца корисника супротно одредбама овог закона (члан 15);</p> <p>8) ако уступа запослене супротно одредбама овог закона (чл. 16. и 17);</p> <p>9) ако уступљеном запосленом не обезбеди једнаке услове рада у складу са одредбама овог закона (члан 18);</p> <p>10) ако уступљеном запосленом не достави упут у складу са одредбама овог закона (члан 19);</p> <p>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.);</p> <p>12) ако уступљеном запосленом наплати услугу супротно одредбама овог закона (члан 22);</p> <p>13) ако уступљеном запосленом откаже уговор о раду супротно одредбама овог закона (члан 23);</p>			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
		36.	<p>14) ако уступљеном запосленом не исплати у целини или делимично отпремнину у складу са одредбама овог закона (члан 24);</p> <p>15) ако не достави извештај о повреди на раду односно професионалном обољењу (члан 28. став 3);</p> <p>16) ако не обезбеди заштиту личних података уступљеног запосленог у складу са одредбама овог закона (члан 29. став 1).</p> <p>Новчаном казном од 200.000 до 400.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник који обавља послове уступања запослених.</p> <p>Новчаном казном од 50.000 до 100.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице у привредном друштву.</p> <p>Новчаном казном од 800.000 до 1.500.000 динара казниће се за прекршај послодавац корисник са својством правног лица:</p> <p>1) ако са Агенцијом није закључио уговор о уступању запослених или је тај уговор закључио супротно одредбама овог закона (чл. 11. и 12);</p> <p>2) ако је са Агенцијом закључио уговор о уступању запослених мимо забрана и ограничења прописаних овим законом (чл. 13. и 14);</p> <p>3) ако ангажује уступљеног запосленог супротно одредбама овог закона (чл. 16. и 17);</p> <p>4) ако уступљеном запосленом не обезбеди једнаке услове рада као</p>			

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
			<p>упоредном запосленом (члан 18);</p> <p>5) ако не води евиденцију, односно Агенцији не достави или достави нетачне податке из евиденције потребне за исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова у складу са одредбама овог закона (члан 20. став 1);</p> <p>6) ако не поступи у складу са обавезама прописаним одредбама овог закона (чл. 25-27);</p> <p>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);</p> <p>8) ако не обезбеди заштиту личних података уступљеног запосленог и не води евиденције у складу са одредбама овог закона (члан 29);</p> <p>9) ако при остваривању колективних права поступи супротно одредбама овог закона (члан 30. ст. 1. и 3).</p> <p>Новчаном казном од 200.000 до 400.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник који ангажује уступљене запослене.</p> <p>Новчаном казном од 50.000 до 100.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице у правном лицу.</p>			
11.1.	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			НП		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
	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 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.			НП		
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.			НП		
13.	This Directive shall enter into force on the day of its publication in the <i>Official Journal of the European Union</i> .			НП		
14.	This Directive is addressed to the Member States.			НП		