

НАЦРТ ЗАКОНА О АГЕНЦИЈСКОМ ЗАПОШЉАВАЊУ

Предмет

Члан 1.

Овим законом уређују се заштита права 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 се примењује 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 систем у области рада (у даљем тексту: закон којим се уређује рад).

Дефиниције

Члан 2.

Агенција за привремено запошљавање (у даљем тексту: агенција) је правно лице или предузетник регистрован код надлежног органа на територији Републике, који заснива радни однос са запосленим у циљу његовог привременог уступања послодавцу кориснику на територији Републике 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, 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 исту или сличну врсту послова с обзиром на степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, сложеност, одговорност и посебне услове за рад.

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 и накнаде зараде (у

даљем тексту: зарада) 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 (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.

Агенција може да обавља послове уступања запослених ако добије дозволу од министарства надлежног за послове рада (у даљем тексту: Министарство).

Дозвола из става 1. овог члана издаје се под следећим условима:

1) да је агенција основана у складу са законом и уписана у регистар надлежног органа за обављање делатности привременог запошљавања (78.20 Делатност агенција за привремено запошљавање) или осталог уступања људских ресурса (78.30 Остало уступање људских ресурса), у складу са законом и другим прописом;

2) да агенција има најмање једног запосленог који 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 или да ове услове испуњава предузетник;

3) да агенција испуњава просторне и техничке услове за рад.

Члан 4.

Агенцију не може основати, нити обављати послове, предузетника и законског заступника лице:

1) које је осуђено за кривична дела против привреде, кривична дела у области рада, кривична дела примања или давања мита и кривична дела проневере за која је осуђен на безусловну казну затвора у трајању од најмање 6 месеци;

2) коме је одузета дозвола за обављање послова уступања запослених, у року од три године од дана одузимања дозволе;

3) коме је актом надлежног инспекцијског органа утврђено да као нерегистровани привредни субјекат обавља послове уступања запослених, у року од три године од дана доношења тог акта.

Члан 5.

Министар прописује просторне и техничке услове за рад агенције, услове стручне оспособљености запослених у агенцији, програм, садржину и начину полагања стручног испита за рад агенција за привремено запошљавање.

Стручни испит за рад агенција за привремено запошљавање полаже се пред одговарајућом комисијом коју образује министар надлежан за послове рада.

Члан 6.

Дозволу за обављање послова уступања запослених издаје министар надлежан за послове рада на период од пет година.

Дозвола из става 1. овог члана може се обновити на начин и под условима под којима се издаје, с тим да се захтев за обнављање дозволе мора поднети најкасније 30 дана пре истека рока важења дозволе.

Евиденцију дозвола из ст. 1. и 2. овог члана води министарство надлежно за послове рада, у складу са правилником који доноси министар.

За издавање и продужење дозвола из ст. 1. и 2. овог члана плаћа се републичка административна такса у складу са законом.

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

Члан 7.

Дозвола за обављање послова уступања запослених одузима се агенцији:

- 1) ако престане да испуњава услове из члана 3. овог закона,
- 2) ако је оснивач односно законски заступник осуђен за кривична дела из члана 4. овог закона

Надлежни органи, односно организације који поступају у складу са чл. 3. и 4. дужни су да обавесте министарство о свакој промени која је од утицаја за одузимање дозволе за рад агенције.

Министар надлежан за послове рада доноси решење о одузимању дозволе за рад агенцији, по предлогу надлежног органа односно организације или по службеној дужности, ако су испуњени услови из става 1. или други услови у складу са законом.

Агенцији којој је дозвола за рад одузета из разлога предвиђених у ставу 1. тачка 2) овог члана, иста се може поново издати протеклом рока од три године од дана одузимања.

Агенција којој је дозвола за рад одузета не може обављати послове уступања запослених, односно не може да закључи нове уговоре о раду.

Уговори о раду који су закључени пре одузимања дозволе агенцији остају на снази до уговореног датума.

Члан 8.

Дозвола за обављање послова уступања запослених престаје да важи:

- 1) истеком рока важења дозволе за обављање послова уступања запослених из члана 6. став 1. овог закона;
- 2) на основу захтева агенције за престанак важења дозволе за обављање послова уступања запослених;
- 3) брисањем правног лица односно предузетника - агенције из регистра надлежног органа.

Захтев за престанак важења дозволе за обављање послова уступања запослених, агенција може да поднесе ако је испунила све обавезе према запосленима из уговора о раду.

Услови и начин издавања, одузимања и престанка важења дозволе за обављање послова уступања запослених издаје министар надлежан за послове рада, у складу са овим законом, законом којим се уређује општи управни поступак и правилником донетим на основу овог закона.

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 о раду 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).

Упут је саставни део уговора о раду, који се доставља запосленом пре његовог уступања послодавцу кориснику и који садржи следеће услове рада, у складу са законом којим се уређује рад и овим законом, и то:

1) 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 запослени треба да обавља код послодавца корисника;

4) трајање уступања и основ за уступање послодавцу кориснику (члан 16);

5) дан почетка рада код послодавца корисника;

6) новчани износ основне зараде, елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог код послодавца корисника;

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.

Упут замењује анекс уговора о раду који се закључује у складу са законом којим се уређује рад.

Приликом закључивања уговора о раду на одређено време које је једнако времену уступања послодавцу кориснику, тај уговор може да садржи све елементе из ст. 2. и 3. овог члана, у ком случају се не сачињава упут као посебан акт.

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.

Уговор из става 1. овог члана не мора да садржи елементе из тачка 2. и 3) тог става, већ само упућивање на законе и опште акте којима се уређују та питања.

Одредбе ст. 1. и 2. овог члана не примењују 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 благовремено достави тачне информације о:

- (1) броју уступљених запослених који су потребни послодавцу кориснику,
- (2) временском периоду на који се уступају запослени и разлозима за њихово уступање у складу са овим законом (члан 16),
- (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 6. овог закона,

2) начин и рок у коме је корисник дужан да агенцији достави податке потребне за обрачун и исплату зараде и накнаде трошкова уступљених запослених;

3) податке о лицу које је овлашћено за заступање послодавца корисника према агенцији као и о лицу овлашћеном за заступање агенције према послодавцу кориснику;

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.

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, 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, ради обезбеђивања минимума процеса рада, у складу са законом којим се уређује штрајк;
- 2) за обављање послова на којима је 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, и
- 6) у другим случајевима утврђеним законом.

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.

Корисник је дужан да пре закључења уговора о уступању, агенцију обавести о околностима из ст. 1. и 2. овог члана.

Ограничење закључивања уговора о уступању запослених

Члан 14.

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.

Изузетно од става 1. овог члана, уговор о уступању може да се закључи за уступање највише до 30% запослених у односу на укупан број запослених код послодавца корисника у моменту закључивања уговора, уз претходну сагласност министарства надлежног за послове рада.

Уз захтев за давање сагласности за закључивање уговора о уступању у смислу става 2. овог члана, послодавац корисник, поред писменог образложења, доставља и мишљење министарства надлежног за област којом се уређује делатност послодавца.

Ништавост 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 био у радном односу код послодавца корисника на одређено време у трајању 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 послодавца корисника радио преко исте или друге агенције супротно одредбама тог става 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 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 другачије не докаже.

За рад лица из става 1. овог члана супротно одредбама овог закона одговорност сноси послодавац и 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 и накнаде трошкова из члана 2. став 6. 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 корисник, а обрачун и исплату 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. 2. и 3. овог закона, уступљеном запосленом пре уступања послодавцу кориснику достави упут.

Обавеза исплате зараде, накнаде зараде и других примања

Члан 20.

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 и накнаде трошкова за претходни месец.

Агенција је дужна да уступљеном запосленом за период уступања исплати зараду и накнаду трошкова из члана 2. став 6. овог закона, на основу података из евиденција које агенцији доставља послодавац корисник.

Агенција је дужна да уступљеном запосленом исплати зараду и накнаду трошкова из члана 2. став 6. овог закона у случају када послодавац корисник не достави агенцији податке из става 1. овог члана.

Агенција је дужна да уступљеном запосленом исплати и друга примања на која запослени има право у складу са општим прописима о раду и општим актом агенције који се примењује на запослене у агенцији, односно уговором о раду са уступљеним запосленим.

Друге обавезе агенције

Члан 21.

Агенција је дужна да обезбеди заштиту личних података уступљеног запосленог, у складу са законом којим се уређује заштита података о личности.

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 општим прописима о раду и општим актима који се примењују код послодавца корисника и код агенције.

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.

У случају престанка потребе за радом уступљеног запосленог код послодавца корисника пре истека времена на које је уступљен, односно до уступања другом послодавцу кориснику за запосленог који са агенцијом има уговор о раду на неодређено време, уступљени запослени има право на накнаду зараде до истека рока на који је уступљен послодавцу кориснику, односно до уступања другом послодавцу кориснику или остварује права по основу вишка запослених у складу са законом.

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 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.

Члан 26.

Послодавац корисник је дужан 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 6. овог закона при закључивању уговора о уступању, односно извод из општег акта, као и да агенцију на исти начин обавести о свакој промени наведених услова у најкраћем року;

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;

3) обезбеди уступљеним запосленима приступ објектима за исхрану и објектима намењеним 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) омогући уступљеном запосленом права на слободу удруживања и право на колективно преговарање, у складу са законом којим се уређује рад;

6) 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;

7) послодавац корисник је супсидијарно одговоран за исплату зараде и накнаде трошкова са агенцијом.

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

Безбедност и здравље на раду

Члан 27.

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.

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.

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

Члан 28.

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 72 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.

КОЛЕКТИВНА ПРАВА УСТУПЉЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 29.

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

Репрезентативност синдиката се утврђује у складу са законом којим се уређује рад.

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 30.

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.

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 31.

Уступљени запослени је одговоран 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 је дужан да му накнади штету, у складу са законом којим се уређује рад.

Солидарна одговорност агенције и послодавца корисника у вези са повредом на раду и професионалном болешћу

Члан 32.

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.

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 33.

Надзор над применом овог закона врши инспекција рада.

Казнене одредбе

Прекршаји

Члан 34.

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

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

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

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

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

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

7) ако уступљеном запосленом не исплати у целини или делимично зараду, односно накнаду трошкова и друга примања у складу са одредбама овог закона (члан 20. ст. 2-4);

8) ако уступљеном запосленом наплати услугу супротно одредбама овог закона (чл. 22);

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

Новчаном казном од 200.000 до 400.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се агенција са својством предузетника.

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

Члан 35.

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 мимо забрана и ограничења прописаних овим законом (чл. 13. и 14);

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

4) ако не води евиденцију, односно агенцији не достави или достави нетачне податке из евиденције потребне за исплату зараде, односно накнаде трошкова у складу са одредбама овог закона (члан 20. став 1);

5) ако не обавести лице за безбедност и здравље на раду о уступљеним запосленима и пословима које ће обављати (члан 26. став 1. тачка 4);

б) ако за уступљене запослене не обезбеди мере безбедности и здравља на раду (члан 27. ст. 1-3);

7) ако не пријави повреду на раду или професионално обољење, односно не достави агенцији попуњени образац извештаја о повреди на раду односно професионалном обољењу (члан 28. ст. 1 и 2).

Новчаном казном од 200.000 до 400.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се послодавац корисник са својством предузетника.

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 36.

Одредба 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 37.

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

Периоди у којима је запослени био ангажован по било ком основу, осим радног односа на неодређено време, код послодавца корисника и агенције од дана ступања на снагу овог закона па до почетка његове примене урачунавају се у ограничења из става 1. овог члана.

Члан 38.

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 39.

Подзаконске акте из члана 5. став 1, члана 6. став 3. и члана 8. став 3. овог закона, министар надлежан за послове рада донеће у року од два месеца од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 40.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“, а примењује се по истеку шест месеци од дана ступања на снагу.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

I. Уставни основ

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 МОР и ЕУ. Народна Скупштина Републике Србије је 20. фебруара 2013. година усвојила 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).

III. Објашњење основних правних института и појединачних решења

Члан 1. Предмет уређивања овог закона је заштита права 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.

Члан 2. За потребе овог закона дефинисани су поједини изрази и њихово значење.

Под појмом агенција за привремено запошљавање сматра се правно лице или предузетник регистрован код надлежног органа на територији Републике, који заснива радни однос са запосленим у циљу његовог привременог уступања послодавцу кориснику на територији Републике ради обављања послова под његовим надзором и руковођењем.

Под појмом уступљени запослени сматра се 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.

Под појмом послодавац корисник сматра се правно лице, предузетник, односно представништво или огранак страног правног лица које је регистровано у складу са законом на територији Републике, ако овим законом није друкчије одређено, код кога, под његовим надзором и руковођењем, уступљени запослени привремено обавља послове, у складу са овим законом.

Под појмом упоредни запослени сматра се запослени који је у радном односу код послодавца корисника који обавља или би обављао исту или сличну врсту послова с обзиром на степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, сложеност, одговорност и посебне услове за рад.

Уступање подразумева период у коме запослени привремено обавља послове код послодавца корисника под његовим надзором и руковођењем.

Дефинисани су основни услови запошљавања и рада.

Члан 3. Овим чланом прописују се услови за рад агенције.

Агенција може да обавља послове уступања запослених ако добије дозволу од министра надлежног за послове рада.

Дозвола се издаје под следећим условима: 1) да је агенција основана у складу са законом и уписана у регистар надлежног органа за обављање делатности привременог запошљавања (*78.20 Делатност агенција за привремено запошљавање*) или осталог уступања људских ресурса (*78.30 Остало уступање људских ресурса*), у складу са законом и другим прописом; 2) да агенција има најмање једног запосленог који 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 или да ове услове испуњава предузетник; 3) да агенција испуњава просторне и техничке услове за рад.

Члан 4. Овим чланом прописано је ко не може основати агенцији као ни која лица не могу обављати послове предузетника и законског заступника.

Члан 5. Министар надлежан за послове рада прописује просторне и техничке услове за рад агенције, услове стручне оспособљености запослених у агенцији, програм, садржину и начину полагања стручног испита за рад агенција за привремено запошљавање.

Чл. 6-8. Овим члановима уређује се издавање, одузимање и престанак важења дозволе за обављање послова уступања запослених.

Министар надлежан за послове рада издаје дозволу за обављање послова уступања запослених на период од пет година и иста се може обновити на начин и под условима под којима се издаје, с тим да се захтев за обнављање дозволе мора поднети најкасније 30 дана пре истека рока важења дозволе.

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

Дозвола за обављање послова уступања запослених, одузима се агенцији ако престане да испуњава услове за издавање дозволе прописане овим законом, као и ако је оснивач односно законски заступник осуђен за кривична дела против привреде, кривична дела у области рада, кривична дела примања или давања мита, и кривична

дела проневере за која је осуђен на безусловну казну затвора у трајању од најмање 6 месеци.

Министар надлежан за послове рада доноси решење о одузимању дозволе за рад агенцији.

Дозвола за обављање послова уступања запослених престаје да важи у случају истека рока важења дозволе за обављање послова уступања запослених, на основу захтева агенције за престанак важења дозволе за обављање послова уступања запослених, као и у случају брисања правног лица односно предузетника - агенције из регистра надлежног органа.

Захтев за престанак важења дозволе за обављање послова уступања запослених агенција може да поднесе ако је испунила све обавезе према запосленима из уговора о раду.

Члан 9. Овим чланом уређује се заснивање радног односа.

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 о раду, 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.

Упут је саставни део уговора о раду, који се доставља запосленом пре његовог уступања послодавцу кориснику и који садржи следеће услове рада, у складу са законом којим се уређује рад и овим законом, и то: 1) 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 запослени треба да обавља код послодавца корисника; 4) трајање уступања и основ за уступање послодавцу кориснику; 5) дан почетка рада код послодавца корисника; 6) новчани износ основне зараде, елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог код послодавца корисника; 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.

Упут замењује анекс уговора о раду који се закључује у складу са законом којим се уређује рад.

Приликом закључивања уговора о раду на одређено време које је једнако времену уступања послодавцу кориснику, тај уговор може да садржи све напред наведене елементе, у ком случају се не сачињава упут као посебан акт.

Члан 10. 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.

Члан 11. Овим чланом прописани су обавезни елементи уговора о уступању запослених између агенције и послодавца корисника.

Уговор о уступању запослених између агенције и послодавца корисника закључује се у писаном облику и обавезно садржи: 1) обавезу послодавца корисника да агенцији благовремено достави тачне информације о: (1) броју уступљених запослених који су потребни послодавцу кориснику, (2) временском периоду на који се уступају запослени и разлозима за њихово уступање у складу са овим законом, (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 6. овог закона; 2) начин и рок у коме је

послодавац корисник дужан да агенцији достави податке потребне за обрачун и исплату зараде и накнаде трошкова уступљених запослених; 3) податке о лицу које је овлашћено за заступање послодавца корисника према агенцији као и о лицу овлашћеном за заступање агенције према послодавцу кориснику; 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.

Члан 12. Овим чланом прописана је садржина уговора о уступању запослених који агенција закључује са послодавцем корисником који обавља делатност на територији држава чланица Европске уније.

Члан 13. Овим чланом прописано је у којим случајевима агенција и послодавац корисник не могу да закључе уговор о уступању запослених.

Уговор о уступању запослених не може да се закључи: 1) за замену запосленог код послодавца корисника код ког је организован штрајк, осим, ради обезбеђивања минимума процеса рада, у складу са законом којим се уређује штрајк; 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, и 6) у другим случајевима утврђеним законом.

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. Уговор о уступању може да се закључи за уступање највише до 10% запослених у односу на укупан број запослених код послодавца корисника у моменту закључења уговора.

Изузетно, уговор о уступању може да се закључи за уступање највише до 30% запослених у односу на укупан број запослених код послодавца корисника у моменту закључивања уговора, уз претходну сагласност министарства надлежног за послове рада.

Приликом подношења захтева за давање сагласности за закључивање уговора о уступању послодавац корисник, поред писменог образложења, доставља и мишљење министарства надлежног за област којом се уређује делатност послодавца.

Члан 15. Овим чланом прописано је да одредбе уговора о раду или уговора о уступању 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. Овим чланом прописано је трајање уступања.

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 био у радном односу код послодавца корисника на одређено време у трајању 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 који са агенцијом има закључен уговор о раду на одређено време, а који је претходно код 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.

Напред наведено не примењује се на запослене који су у радном односу у агенцији на неодређено време.

Члан 17. 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 другачије не докаже.

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 погледу трајања и распореда радног времена; прековременог рада; ноћног рада; одмора у току рада, дневног, недељног одмора и годишњег одмора; одсуства уз накнаду зараде у складу са законом, колективним уговором, односно правилником о раду који се примењује код послодавца корисника; елемената за обрачун и исплату зараде и накнаде трошкова; безбедности и здравља на раду; заштите трудница и мајки дојиља; заштите омладине; забране дискриминације по свим основима, у складу са Законом.

Чл. 19-21. Овим члановима прописане су обавезе агенције према уступљеном запосленом.

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 и накнаде трошкова за претходни месец.

Агенција је дужна да уступљеном запосленом за период уступања исплати зараду и накнаду трошкова на основу података из евиденција које агенцији доставља послодавац корисник. Обавеза агенције да уступљеном запосленом исплати зараду и накнаду трошкова постоји и у случају када послодавац корисник не достави агенцији податке.

Агенција је дужна да обезбеди заштиту личних података уступљеног запосленог, у складу са законом којим се уређује заштита података о личности.

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.

Чл. 23 -24. Овим члановима уређује се отказ уговора о раду због 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 општим прописима о раду и општим актима који се примењују код послодавца корисника и код агенције. 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.

У случају престанка потребе за радом уступљеног запосленог код послодавца корисника пре истека времена на које је уступљен, односно до уступања другом послодавцу кориснику за запосленог који са агенцијом има уговор о раду на неодређено време, уступљени запослени има право на накнаду зараде до истека рока на који је уступљен послодавцу кориснику, односно до уступања другом послодавцу кориснику или остварује права 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. 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 наведеног послодавац корисник је дужан 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 при закључивању уговора о уступању, односно извод из општег акта, као 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 приступ објектима за исхрану и објектима намењеним 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) омогући уступљеном запосленом права на слободу удруживања и право на колективно преговарање, у складу са законом којим се уређује рад; 6) 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; 7) послодавац корисник је супсидијарно одговоран за исплату зараде и накнаде трошкова са агенцијом.

Чл. 27-28. Овим 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. 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 72 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.

Чл. 29-30. Овим члановима уређују се колективна права уступљених запослених.

Уступљени запослени се рачунају у укупан број запослених код послодавца корисника при утврђивању испуњености услова за одређивање представника запослених у складу са законом. Репрезентативност синдиката се утврђује у складу са законом којим се уређује рад.

Чл. 31-32. Овим члановима прописана је одговорност уступљеног запосленог, послодавца корисника и агенције за штету.

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

Уступљени запослени који је на раду или у вези с 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.

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.

Члан 33. Инспекција рада врши надзор над применом овог закона.

Чл. 34-35. Овим члановима предвиђене су казнене одредбе.

Чл. 36-40. 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 1, члана 6. став 3. и члана 8. став 3. овог закона, у року од два месеца од дана ступања на снагу овог закона.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“, а примењује се по истеку шест месеци од дана ступања на снагу.

IV. Процена финансијских средстава

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