

16/12/2019

Srbija: Zakon o agencijskom zapošljavanju – dugo očekivani pravni okvir u vezi sa iznajmljivanjem radne snage

Radno pravo

[Vuk Drašković](#) & [Miloš Andrejević](#)

Publisher: Bojović Drašković Popović & Partners

Iako je prethodnih godina iznajmljivanje radne snage u praksi tolerisano uprkos nedostatku pravnog okvira, ovo neregulisano pitanje bilo je izvor velike pravne nesigurnosti. Konačno, 6. decembra 2019. godine Narodna skupština Republike Srbije je usvojila dugo očekivani Zakon o agencijskom zapošljavanju („*Službeni glasnik RS*“, br. 86/2019 („Zakon“)).

Koncept agencijskog zapošljavanja

Agencijsko zapošljavanje podrazumeva trostrani pravni odnos između zaposlenog, agencije za privremeno zapošljavanje („Agencija“) i poslodavca korisnika. Zaposleni zasniva radni odnos sa Agencijom ali tamo ne ostvaruje rad. Agencija ustupa zaposlenog poslodavcu korisniku, a na osnovu posebnog ugovora koji zaključuju Agencija i poslodavac korisnik. Odnos između ustupljenog zaposlenog i poslodavca korisnika je dakle posredan i zavisi od ugovora o radu koji je zaključen između Agencije i zaposlenog, kao i ugovora o ustupanju zaposlenog, koji je Agencija zaključila sa poslodavcem korisnikom.

Osnivanje Agencije

Agencijskim zapošljavanjem se mogu baviti samo Agencije. Agencija može biti osnovana u različitim pravnim formama privrednih društava, kao i u formi preduzetnika. Nakon osnivanja, Agencija mora dobiti dozvolu za bavljenje ustupanjem zaposlenih koju izdaje Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja. Dozvola se izdaje na period od pet godina i može se produžavati neograničen broj puta.

Ugovorni odnosi kod ustupanja zaposlenih

Ugovorni odnosi koji nastaju povodom ustupanja zaposlenog, svode se na dva ugovora: ugovor o radu koji se zaključuje između Agencije i zaposlenog, i ugovor o ustupanju zaposlenog koji se zaključuje između Agencije i poslodavca korisnika. Zaposleni može sa Agencijom zaključiti ugovor o radu na neodređeno ili na određeno vreme. Pored elemenata utvrđenih zakonom kojim se uređuje rad, Zakonom su propisani i dodatni elementi koje treba da sadrže ovakvi ugovori o radu.

Agencija može zaposlenog koji je zaključio ugovor o radu na određeno vreme da ustupi na rad kod poslodavca korisnika najduže 24 meseca, u skladu sa odredbama Zakona o radu koji reguliše rad na određeno vreme. Agencija ne može da ustupi zaposlenog na određeno vreme koji je prethodno bio u radnom odnosu na određeno vreme kod istog poslodavca korisnika neposredno ili preko iste ili druge Agencije u ukupnom trajanju dužem od 24 meseca.

Ograničenje broja ustupljenih zaposlenih

Jedna od najvažnijih novina je ograničenje broja ustupljenih zaposlenih. Naime, ukupan broj ustupljenih zaposlenih u radnom odnosu na određeno vreme kod poslodavca korisnika ne može da bude veći od 10% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca korisnika. S druge strane, ovo ograničenje ne postoji ukoliko su u pitanju zaposleni angažovani od strane Agencije na neodređeno vreme.

Uslovi rada ustupljenih zaposlenih

Jednakost ustupljenih zaposlenih sa ostalim zaposlenima kod istog poslodavca korisnika, centralna je tačka definisanja uslova rada ustupljenih zaposlenih. Zakonom je predviđeno da će ustupljeni zaposleni za vreme privremenog obavljanja poslova kod poslodavca korisnika imati pravo na jednake uslove rada kao i uporedni zaposleni kod poslodavca korisnika, uključujući i zaradu. Koncept uporednog zaposlenog je novina koja može izazvati brojne probleme u praksi, posebno u slučajevima kada takav zaposlenih ne postoji kod poslodavca korisnika. Zakonsko rešenje u tom slučaju previđa poređenje sa drugim odgovarajućim zaposlenim kod poslodavca korisnika dodatno komplikuje čitav koncept i otvara prostor brojim problemima.

Otkaz ugovora o radu zbog razloga nastalih kod poslodavca korisnika je regulisan Zakonom. Budući da je Agencija poslodavac, ona jedina može i otkazati ugovor o radu ustupljenom zaposlenom. Ono što ceo postupak čini specifičnim jeste činjenica da otkazni razlog može nastati kako kod poslodavca korisnika, tako i kod Agencije. Iako se rad ustupljenog zaposlenog odvija kod poslodavca korisnika, može doći do nastanka otkaznog razloga i na osnovu neke činjenice koja je relevantna za otkazivanje ugovora o radu a koja je nastala vezano za odnose zaposlenog sa Agencijom.

Ostale obaveze poslodavca korisnika

Poslodavac korisnik ima određene specifične obaveze u vezi ustupljenih zaposlenih. U tom smislu, poslodavac korisnik je između ostalog dužan da za ustupljene zaposlene obezbedi mere bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. Takođe, poslodavac korisnik je dužan i da vodi evidenciju ustupljenih zaposlenih čiji sadržaj je utvrđen zakonom.

Kaznene odredbe

Što se kaznenih odredbi tiče, novčanom kaznom od 800.000,00 do 1.500.000,00 dinara kazniće se za prekršaj Agencija i poslodavac korisnik ukoliko postupe suprotno normama ovog Zakona.

Prelazne i završne odredbe

Relevantni podzakonski akti će biti doneti do 31. decembra 2019. godine.

Zakon stupa na snagu 14. decembra 2019. godine, a počće da se primenjuje od 1. marta 2020. godine, osim odredbi koje uređuju uslove za rad agencija, koje će se primenjivati počev od 1. januara 2020. godine.