

Mart 2020.

***U fokusu: Zakon o agencijskom
zapošljavanju***

01. marta 2020. godine počela je primena Zakona o agencijskom zapošljavanju (u daljem tekstu: „**Zakon**“) koji je Narodna skupština Republike Srbije usvojila 06.12.2019. godine.

Zakonom je konačno uređeno „iznajmljivanje“ zaposlenih (tzv. zapošljavanje na lizing) odnosno uređena je oblast koja je do sada spadala u „sivu zonu“, te iako je ovaj oblik zapošljavanja faktički postojao u praksi, formalno je bio podveden pod neki drugi oblik zapošljavanja, odnosno radnog angažovanja.

Zakonom se uređuju uslovi za rad agencije za privremeno zapošljavanje (u daljem tekstu: „**Agencija**“), prava i obaveze zaposlenih koji zaključuju ugovor o radu sa Agencijom radi ustupanja na rad poslodavcu korisniku, način i uslovi ustupanja zaposlenih, odnos između Agencije i poslodavca korisnika, obaveze Agencije i poslodavca korisnika prema ustupljenim zaposlenima, a takođe su propisane i kaznene odredbe, odnosno novčane kazne za prekršaje Agencije i poslodavca korisnika u slučaju kršenja odredbi Zakona. Cilj koji se želi postići ovim Zakonom jeste uspostavljanje jednakog tretmana ustupljenih zaposlenih i uporednih

zaposlenih u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa i po osnovu rada, što do sada uglavnom nije bio slučaj.

U nastavku teksta izložićemo najvažnija rešenja predviđena Zakonom.

Agencija za privremeno zapošljavanje

Privredno društvo ili preduzetnik koji namerava da se bavi delatnošću Agencije za privremeno zapošljavanje dužan je da, pored ispunjavanja Zakonom propisanih uslova koji se tiču stepena obrazovanja i prostorno tehničkih uslova, pribavi i odgovarajuću dozvolu za rad izdatu od strane Ministarstva nadležnog za poslove rada koja se izdaje na period od 5 godina, te da podnese prijavu za registraciju delatnosti (delatnost agencija za privremeno zapošljavanje ili ostalo ustupanje ljudskih resursa) kod Agencije za privredne registre.

Zasnivanje radnog odnosa i ustupanje zaposlenog

Važno je naglasiti da je Agencija ta koja zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vreme sa zaposlenim, dok poslodavac korisnik sa Agencijom zaključuje ugovor o ustupanju zaposlenog.

Ukoliko je lice zaposleno u Agenciji na neodređeno vreme, ustupanje poslodavcu korisniku vrši se na osnovu uputa za rad koji faktički zamenjuje aneks ugovora o radu.

Sa druge strane, ukoliko lice sa Agencijom zaključuje ugovor o radu na određeno vreme, trajanje takvog ugovora o radu jednako je vremenu ustupanja poslodavcu korisniku. Dodatno, u tom slučaju, ustupanje se vrši u slučajevima (odnosno po osnovima) i u trajanju utvrđenom za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme kako je to propisano odredbama Zakona o radu.

Ograničenja propisana Zakonom

Zakon propisuje ograničenja po osnovu broja zaposlenih koje poslodavac korisnik može da angažuje, kao i ograničenje u pogledu trajanja ustupanja.

U skladu sa navedenim, poslodavac korisnik može da angažuje najviše:

- 1) jednog ustupljenog zaposlenog ako ima od 2 do 9 zaposlenih;
- 2) dva ustupljena zaposlena ako ima od 10 do 19 zaposlenih;
- 3) tri ustupljena zaposlena ako ima od 20 do 29 zaposlenih;
- 4) četiri ustupljena zaposlena ako ima od 30 do 39 zaposlenih;
- 5) pet ustupljenih zaposlenih ako ima od 40 do 49 zaposlenih;
- 6) u slučaju da poslodavac korisnik ima 50 ili više zaposlenih, ukupan broj ustupljenih zaposlenih ne može biti veći od 10% od ukupnog broja zaposlenih na dan zaključenja ugovora o ustupanju zaposlenih.

Bitno je istaći da se napred izneta ograničenja ne odnose na ustupljene zaposlene koji sa Agencijom imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vreme, bez obzira na koji period su ustupljeni poslodavcu korisniku.

Drugo ograničenje tiče se trajanja ustupanja kada se sa ustupljenim zaposlenim zaključuje ugovor o radu na određeno vreme. Naime, zaposleni 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, ne može biti upućen kod istog poslodavca korisnika, osim kada je rad na određeno vreme kod poslodavca korisnika dozvoljen u dužem trajanju u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Takođe, i za ustupljene zaposlene važi ista pretpostavka u pogledu zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vreme koja je propisana odredbama Zakona o radu, te u slučaju da ustupljeni zaposleni ostane da radi kod poslodavca korisnika najmanje 5 (pet) radnih dana nakon isteka vremena za koje je ustupljen, smatraće se da je kod poslodavca korisnika zasnovao radni odnos na neodređeno vreme.

Pretpostavka ustupanja

Prema Zakonu lice koje radi za potrebe poslodavca korisnika, odnosno u prostorijama poslodavca korisnika, ali ima ugovor o radu ili drugi ugovor o radnom angažovanju sa drugim poslodavcem, smatra se ustupljenim zaposlenim od strane tog drugog poslodavca, osim ako se ne dokaže drugačije.

Ova odredba ima za cilj da obuhvati slučajeve u kojima privredni subjekti koji nisu licencirane agencije „ustupaju“ zaposlene, u kom slučaju oba učesnika - odnosno i poslodavac korisnik i poslodavac koji „ustupa“ zaposlene snose odgovornost.

Jednaki uslovi rada ustupljenog zaposlenog i uporednih zaposlenih

Ustupljeni zaposleni ima pravo na jednake uslove rada kao uporedni zaposleni kod poslodavca korisnika, što podrazumeva, između ostalog, jednake uslove u pogledu radnog vremena, odmora u toku rada, godišnjeg odmora, elemenata za obračun i isplatu zarade, odsustva uz naknadu zarade, bezbednosti i zdravlja na radu, zabranu diskriminacije i slično.

Zakon definiše uporednog zaposlenog kao zaposlenog koji je u radnom odnosu kod poslodavca korisnika, a koji obavlja ili bi obavljao iste poslove s obzirom na zahtevani stepen i vrstu stručne spreme, odnosno nivo kvalifikacija i posebna znanja i sposobnosti, odnosno kompetencije, složenost, odgovornost, radno iskustvo i druge posebne uslove za rad.

Međutim, ukoliko kod poslodavca korisnika nema uporednog zaposlenog na istim poslovima, Zakon ne daje najpreciznije rešenje, budući da je u tom slučaju predviđeno da se ustupljenom zaposlenom ne može odrediti niža osnovna zarada od osnovne zarade zaposlenog kod poslodavca korisnika u istom stepenu stručne spreme odnosno nivou kvalifikacije, bez definisanja daljih kriterijuma. Postavlja se pitanje kako

se određuje osnovna zarada ustupljenom zaposlenom u situaciji kada to lice ima isti nivo stručne spreme kao zaposleni kod poslodavca korisnika, ali rade na potpuno različitim poslovima.

Bitno je napomenuti i to da je poslodavac korisnik solidarno odgovoran za obaveze Agencije za isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova.

Konačno, kada je u pitanju otkaz ugovora o radu, Agencija može ustupljenom zaposlenom otkazati ugovor o radu zbog razloga nastalih kod poslodavca korisnika, a iz razloga predviđenih Zakonom o radu, pri čemu je poslodavac korisnik dužan da pisanim putem bez odlaganja obavesti Agenciju o otkaznim razlozima te da pruži sve potrebne dokaze za utvrđivanje okolnosti koje predstavljaju osnov za otkaz ugovora o radu.

*Odricanje od odgovornosti: Tekst u prilogu šalje se kao opšte uputstvo i ne predstavlja pravni savet.
Copyright Cvetkovic, Skoko & Jovicic 2020.*