

ZAKON

O USLOVIMA ZA UPUĆIVANJE ZAPOSLENIH NA PRIVREMENI RAD U INOSTRANSTVO I NJIHOVOJ ZAŠTITI

Predmet zakona

Član 1.

Ovim zakonom uređuju se prava zaposlenih koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo, uslovi, postupak i obaveze poslodavca u vezi sa upućivanjem zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo, saradnja organa i organizacija koji obavljaju poslove državne uprave u vezi sa zaštitom prava zaposlenih na privremenom radu u inostranstvu i nadzor nad primenom ovog zakona.

Osnovni pojmovi

Član 2.

Pojedini izrazi upotrebljeni u ovom zakonu imaju sledeće značenje:

- 1) poslodavac je pravno i fizičko lice upisano u registar kod nadležnog organa;
- 2) zaposleni je fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca;
- 3) upućeni zaposleni je zaposleni koji je u radnom odnosu kod poslodavca koji ga upućuje na rad u inostranstvo u ograničenom vremenskom periodu nakon čega se vraća na rad kod poslodavca;
- 4) upućivanje na privremeni rad u inostranstvo podrazumeva upućivanje na rad u inostranstvo i upućivanje na stručno osposobljavanje i usavršavanje za potrebe poslodavca;
- 5) ugovor o poslovnoj saradnji je svaki ugovor zaključen između poslodavca ili njegove poslovne jedinice u inostranstvu sa stranim licem u cilju obavljanja investicionih ili drugih radova ili pružanja usluga;
- 6) poslovna jedinica poslodavca u inostranstvu je predstavništvo ili ogranak koje je poslodavac osnovao u inostranstvu, odnosno pravno lice sa sedištem u inostranstvu u kojem poslodavac ima značajno učešće u osnovnom kapitalu ili vrši kontrolni uticaj na poslovanje (u daljem tekstu: kontrola), u skladu sa zakonom kojim se uređuju privredna društva;
- 7) međukompanijsko kretanje je upućivanje zaposlenog od strane poslodavca kod stranog poslodavca koji ima značajno učešće u osnovnom kapitalu ili vrši kontrolu poslodavca ili u strano pravno lice koje je zajedno sa poslodavcem pod kontrolom trećeg stranog pravnog lica.

Primena zakona

Član 3.

Ovaj zakon se primenjuje na poslodavce koji upućuju zaposlene na privremeni rad u inostranstvo radi:

- 1) rada u okviru izvođenja investicionih i drugih radova i pružanja usluga, na osnovu ugovora o poslovnoj saradnji, odnosno drugog odgovarajućeg osnova;

2) rada ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe poslodavca u poslovnim jedinicama poslodavca u inostranstvu, na osnovu akta o upućivanju ili drugog odgovarajućeg osnova;

3) rada ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe poslodavca u okviru međukompanijskog kretanja po osnovu pozivnog pisma, politike međukompanijskog kretanja ili drugog odgovarajućeg osnova.

Član 4.

Odredbe ovog zakona ne primenjuju se na poslodavce koji upućuju zaposlene na privremeni rad u inostranstvo u skladu sa posebnim propisima.

Odredbe ovog zakona ne primenjuju se na poslodavce koji upućuju zaposlene na privremeni rad u zemlje članice Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora od dana sticanja punopravnog članstva Republike Srbije u Evropskoj uniji.

Odredbe ovog zakona ne primenjuju se u slučaju upućivanja zaposlenog na službeni put u inostranstvo u skladu sa zakonom, pod uslovom da period boravka u inostranstvu ne prelazi 30 dana u kontinuitetu, odnosno 90 dana ukupno sa prekidima u toku kalendarske godine.

Zaštita zaposlenih

Član 5.

Zaštita zaposlenih na privremenom radu u inostranstvu obezbeđuje se u skladu sa ovim zakonom i drugim propisima, međunarodnim ugovorima i opštim aktima.

Član 6.

Poslodavac ne može na privremeni rad u inostranstvo da uputi zaposlenog mlađeg od 18 godina života, ako zakonom nije drukčije određeno.

Poslodavac ne može ugovorom zaključenim sa stranim licem predvideti ustupanje zaposlenih tom ili nekom drugom stranom licu.

Uslovi upućivanja

Član 7.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na privremeni rad u inostranstvo do 12 meseci sa mogućnošću produženja, ako zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno.

Član 8.

Poslodavac na privremeni rad u inostranstvo može da uputi samo zaposlene na neodređeno vreme.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, poslodavac može da uputi na privremeni rad u inostranstvo, zaposlenog na određeno vreme u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, s tim što se vreme provedeno na privremenom radu u inostranstvu ne računa u zakonsko ograničenje trajanja radnog odnosa na određeno vreme.

Upućivanje u inostranstvo iz stava 2. ovog člana ne može da traje duže od vremena za koje je zaključen ugovor o radu.

Član 9.

Zaposleni može da bude upućen na privremeni rad u inostranstvo samo uz njegovu prethodnu pisanu saglasnost.

Izuzetno od stava 1. ovog člana poslodavac može zaposlenog da uputi na privremeni rad u inostranstvo bez njegove prethodne saglasnosti ako je ugovorom o radu predviđena mogućnost upućivanja na privremeni rad u inostranstvo.

Zaposleni iz stava 2. ovog člana ima pravo da odbije upućivanje na privremeni rad u inostranstvo u opravdanim slučajevima kao što su:

- 1) trudnoća;
- 2) za vreme rada sa polovinom punog radnog vremena zbog posebne nege deteta u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad;
- 3) do isteka tri godine života deteta;
- 4) ako je zaposleni samohrani roditelj do 15 godine života deteta;
- 5) ako nije proteklo tri meseca od povratka sa rada u inostranstvu koje je trajalo najmanje 11 meseci neprekidno;
- 6) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Poslodavac može da prihvati i druge razloge koje opravdavaju odbijanje zaposlenog da bude upućen na rad u inostranstvo.

Uslovi povratka

Član 10.

Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu mogu da se utvrde slučajevi i uslovi pod kojim zaposleni ima pravo na povratak u zemlju pre isteka roka na koji je upućen, o trošku poslodavca.

Obaveze poslodavca

Član 11.

Poslodavac je dužan da pre upućivanja na privremeni rad u inostranstvo sa zaposlenim zaključi aneks ugovora o radu koji obavezno sadrži:

- 1) državu, mesto rada i period na koji se zaposleni upućuje;
- 2) naziv i opis poslova koje će zaposleni obavljati u inostranstvu, ako se isti menjaju;
- 3) iznos osnovne zarade, odnosno plate (u daljem tekstu: zarada) i valutu u kojoj će zarada biti isplaćivana;
- 4) elemente za utvrđivanje zarade, druga novčana i nenovčana davanja koja su povezana sa boravkom u inostranstvu;
- 5) radno vreme, odmori i godišnji odmor.

Aneks ugovora ne mora da sadrži elemente iz stava 1. tač. 4) i 5) ovog člana ako su oni utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca, u kom slučaju u aneksu mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključivanja aneksa.

Poslodavac je dužan da aneks ugovora o radu iz stava 1. ovog člana drži u skladu sa propisima o radu u mestu rada iz koga je zaposleni upućen na privremeni rad u inostranstvo.

Član 12.

Poslodavac je dužan da za zaposlenog upućenog na privremeni rad u inostranstvo izvrši promenu osnova osiguranja u jedinstvenoj bazi Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja (u daljem tekstu: Centralni registar), u skladu sa propisima kojima se uređuje podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje.

Član 13.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koga upućuje na privremeni rad u inostranstvo obezbedi:

- 1) zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti;
- 2) bezbednost i zdravlje na radu;
- 3) smeštaj, ishranu i prevoz za dolazak i odlazak sa rada;
- 4) zaradu;
- 5) pripremu za upućivanje na privremeni rad.

Osiguranje

Član 14.

Poslodavac koji upućuje zaposlene na privremeni rad u inostranstvo obezbeđuje zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje, kao i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, u skladu sa propisima kojima se uređuju ovi vidovi osiguranja, odnosno kada poslodavac privremeno upućuje zaposlenog u državu s kojom je zaključen međunarodni ugovor o socijalnom osiguranju u skladu sa tim ugovorom.

Bezbednost i zdravlje na radu

Član 15.

Poslodavac je dužan da zaposlenima koje upućuje na privremeni rad u inostranstvu obezbedi bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji, odnosno u skladu sa propisima države u koju se zaposleni upućuje, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Smeštaj, ishrana i prevoz

Član 16.

Poslodavac je dužan da zaposlenima koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo, o svom trošku, obezbedi smeštaj i ishranu po standardima važećim u državi u kojoj se izvode radovi, odnosno u skladu sa uslovima smeštaja i ishrane utvrđenim kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu, ako je to povoljnije za zaposlene.

Poslodavac je dužan da zaposlenima koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo obezbedi prevoz za dolazak i odlazak sa rada ili naknadu troškova za te svrhe.

Zarada

Član 17.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi zaradu u skladu sa propisima Republike Srbije, koja ne može biti manja od garantovane minimalne zarade po propisima zemlje u koju je zaposleni upućen na privremeni rad.

Priprema za upućivanje na privremeni rad

Član 18.

Poslodavac je dužan da o svom trošku organizuje pripremu zaposlenog za upućivanje, a naročito:

- 1) da informiše zaposlenog o uslovima života u državi i mestu u koje se zaposleni upućuje;
- 2) da obezbedi potrebne zdravstvene preglede i preventivne zdravstvene mere;
- 3) da obezbedi prevoz do mesta rada u inostranstvu i povratak u Republiku Srbiju;
- 4) da obezbedi ishodovanje radno-boravišnih dozvola.

Informisanje u smislu stava 1. tačka 1) ovog člana vrši se pre davanja saglasnosti iz člana 9. ovog zakona, odnosno potpisivanja aneksa ugovora o radu iz člana 11. ovog zakona, na način koji odredi poslodavac i obavezno obuhvata davanje obaveštenja o:

- 1) uslovima života u mestu u kojoj se zaposleni upućuje (klimatski uslovi, valuta, društveno politička situacija, specifične zdravstvene i druge okolnosti);
- 2) uslovima smeštaja i ishrane koji se zaposlenom obezbeđuju za vreme boravka i rada u inostranstvu, udaljenost od mesta boravka do mesta rada i dr.
- 3) kontakt osobi u mestu rada u inostranstvu (u daljem tekstu: kontakt osoba).

Kontakt osoba iz stava 2. tačka 3) ovog člana ovlašćena je za davanje informacija državnim i drugim organima o upućivanju zaposlenih i za pružanje dodatnih informacija i obaveštenja zaposlenima koji se nalaze na privremenom radu u inostranstvo.

Član 19.

Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava utvrđenih ovim zakonom, kao i druga prava zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo.

Postupak upućivanja

Član 20.

Poslodavac koji upućuje zaposlene na privremeni rad u inostranstvo po osnovu člana 4. ovog zakona dužan je da najkasnije do dana koji prethodi danu upućivanja, dostavi ministarstvu nadležnom za rad Obaveštenje o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo koje obavezno sadrži sledeće:

- 1) podatke o poslodavcu;
- 2) podatke o osnovu upućivanja;
- 3) osnovne podatke o upućivanju;
- 4) ime i prezime i poslovne podatke kontakt osobe;
- 5) druge podatke od značaja za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo;
- 6) izjavu o obezbeđivanju prava u skladu sa ovim zakonom.

Poslodavac je dužan da, najkasnije u roku od sedam dana od dana upućivanja zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo dostavi ministarstvu nadležnom za rad

Uverenje iz jedinstvene baze Centralnog registra (u daljem tekstu: Uverenje) koje sadrži spisak zaposlenih koji su upućeni na privremeni rad u inostranstvo na osnovu obaveštenja iz stava 1. ovog člana i koje obavezno sadrži:

- 1) naziv i sedište poslodavca;
- 2) PIB i matični broj poslodavca;
- 3) ime i prezime zaposlenog koji se upućuje na privremeni rad u inostranstvo;
- 4) JMBG zaposlenog koji se upućuje na privremeni rad u inostranstvo;
- 5) vrsta i datum zasnivanja radnog odnosa;
- 6) rok na koji je zasnovan radni odnos na određeno vreme;
- 7) datum promene osnova osiguranja u jedinstvenoj bazi i trajanje osiguranja po tom osnovu.

Obaveštenje i Uverenje iz st. 1. i 2. ovog člana podnose se ministarstvu nadležnom za poslove rada u pisanoj formi, a obrazac Obaveštenja propisaće ministar nadležan za rad.

Poslodavac je dužan da ministarstvo obavesti o svakoj promeni podataka u rokovima i na obrascima utvrđenim u st. 1 i 2. ovog člana.

Član 21.

Obaveštenje o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo iz člana 20. stav 1. ovog zakona predstavlja javni podatak koji se objavljuje na internet portalu ministarstva nadležnog za rad, u roku od sedam dana od dana prijema istog.

Član 22.

Ministarstvo nadležno za rad ima pravo da od poslodavca koji je uputio zaposlene na privremeni rad u inostranstvo traži informacije i dokaze o ispunjenosti uslova o upućivanju zaposlenih na rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti po osnovu rada i boravka u inostranstvu.

Poslodavac je dužan da u ostavljenom roku dostavi tražene informacije i dokaze.

Saradnja između organa i organizacija

Član 23.

Organi i organizacije koji obavljaju poslove državne uprave u vezi sa nadzorom nad ostvarivanjem prava zaposlenih na privremenom radu u inostranstvu utvrđenih ovim zakonom dužni su da međusobno sarađuju i razmenjuju informacije u cilju zaštite prava zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo.

Zaštitu zaposlenih za vreme rada i boravka u inostranstvu obavljaju diplomatska, odnosno konzularna predstavništva Republike Srbije u okviru delokruga svog rada.

Član 24.

Organi i organizacije iz člana 23. ovog zakona, informišu se o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo na osnovu podataka iz objavljenog obaveštenja, a mogu da vrše nadzor i kontrolu objavljenih podataka, kao i da neposredno od poslodavca traže dodatne informacije potrebne za vršenje kontrole iz svoje nadležnosti.

Organi i organizacije iz člana 23. ovog zakona sarađuju sa Centralnim registrom u vezi sa isporukom, korišćenjem podataka registrovanih i evidentiranih u jedinstvenoj bazi Centralnog registra.

O prikupljenim podacima iz st. 1. i 2. ovog člana, organi i organizacije obavješavaju ministarstvo nadležno za rad, u roku od sedam dana.

Nadzor nad primenom zakona

Član 25.

Inspekcija rada vrši nadzor nad primenom ovog zakona iz delokruga svoje nadležnosti.

U vršenju nadzora iz stava 1. ovog člana inspekcija rada saraduje sa drugim državnim organima, Centralnim registrom i drugim organizacijama u oblasti obaveznog socijalnog osiguranja, organima poreske kontrole, kao i sa nadležnim organima u inostranstvu, u skladu sa zakonom i međunarodnim sporazumima.

Kaznene odredbe

Član 26.

Novčanom kaznom od 600.000 do 1.500.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica:

1) ako uputi zaposlenog mlađeg od 18 godina života na privremeni rad u inostranstvo ili ako ustupa zaposlenog drugom stranom licu, suprotno odredbama ovog zakona (član 6);

2) ako uputi zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo suprotno odredbama ovog zakona (član 7);

3) ako uputi zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo suprotno odredbama ovog zakona (član 8);

4) ako uputi zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo bez njegove prethodne pisane saglasnosti ili ako uputi zaposlenog koji je odbio upućivanje, u skladu sa odredbama ovog zakona (član 9);

5) ako uputi zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo bez prethodno zaključenog aneksa ugovora o radu ili ako aneks ugovora o radu ne sadrži propisane elemente, u skladu sa odredbama ovog zakona (član 11. st. 1. i 2);

6) ako ne primeni povoljnije propise o bezbednosti i zdravlju na radu u skladu sa odredbama ovog zakona (član 15);

7) ako zaposlenom na privremenom radu u inostranstvo ne obezbedi smeštaj, ishranu i prevoz u skladu sa odredbama ovog zakona (član 16);

8) ako zaposlenom na privremenom radu u inostranstvo ne obezbedi zaradu u skladu sa odredbama ovog zakona (član 17);

9) ako zaposlenom pre upućivanja na privremeni rad u inostranstvo ne obezbedi potrebne zdravstvene preglede i preventivne zdravstvene mere, ne obezbedi prevoz do mesta rada u inostranstvu i povratak u Republiku Srbiju i ne obezbedi ishodovanje radno-boravišnih dozvola u skladu sa odredbama ovog zakona (član 18. stav 1. tač. 2) – 4);

10) ako poslodavac ne dostavi Obaveštenje o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo ministarstvu nadležnom za rad, na način i u roku propisanim ovim zakonom (član 20. st. 1. i 3);

11) ako poslodavac ne dostavi uverenje Centralnog registra ministarstvu nadležnom za rad, u skladu sa odredbama ovog zakona (član 20. st. 2. i 3);

12) ako ne obavesti ministarstvo nadležno za rad o promeni podataka u skladu sa odredbama ovog zakona (član 20. stav 4);

13) ako, na zahtev ministarstva nadležnog za rad, ne dostavi tražene informacije i dokaze u skladu sa odredbama ovog zakona (član 22).

Novčanom kaznom od 200.000 do 400.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 30.000 do 150.000 dinara kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.

Član 27.

Novčanom kaznom od 100.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, odnosno novčanom kaznom od 50.000 dinara preduzetnik:

1) ako zaposlenom koji se nalazi na privremenom radu u inostranstvu ne omogući povratak u zemlju pre isteka roka na koji je upućen, o svom trošku, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu (član 10);

2) ako ne drži primerak aneksa ugovora o radu ili njegovu kopiju u skladu sa odredbama ovog zakona (član 11. stav 3);

3) ako ne izvrši promenu osnova osiguranja u skladu sa odredbama ovog zakona (član 12);

4) ako zaposlenog pre upućivanja na privremeni rad u inostranstvo ne informiše o uslovima života u državi i mestu u koje se upućuje u skladu sa odredbama ovog zakona (član 18 stav 1. tačka 1) i stav 2);

5) ako zaposlenom upućenom na privremeni rad u inostranstvo ne obezbedi veća prava i povoljnije uslove rada utvrđene kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, u skladu sa odredbama ovog zakona (član 19);

6) ako obaveštenje o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo ne sadrži sve podatke u skladu sa odredbama ovog zakona (član 20. stav 1).

Novčanom kaznom od 10.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica.

Za kazne u fiksom iznosu propisane ovim članom inspekcija rada izdaje prekršajne naloge shodnom primenom zakona kojim se uređuju prekršaji.

Prelazne i završne odredbe

Član 28.

Postupci za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo započeti do dana stupanja na snagu ovog zakona okončaće se prema propisima po kojima su započeti.

Član 29.

Ministar nadležan za rad će u roku od 45 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona doneti podzakonski akt iz člana 20. ovog zakona.

Član 30.

Danom početka primene ovog zakona prestaje da važi Zakon o zaštiti građana Savezne Republike Jugoslavije na radu u inostranstvu („Službeni list SRJ”, broj 24/98, („Službeni glasnik RS”, br. 101/05 – dr.zakon i 36/09 – dr.zakon).

Član 31.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a počinje da se primenjuje u roku od dva meseca od dana stupanja na snagu.

O B R A Z L O Ž E N J E

I. USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u članu 97. tačka 8. Ustava Republike Srbije, kojim se utvrđuje da Republika Srbija, između ostalog, uređuje sistem u oblasti radnih odnosa.

II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Oblast zaštite zaposlenih na privremenom radu u inostranstvu je uređena saveznim Zakonom o zaštiti građana SRJ na radu u inostranstvu („Službeni list SRJ” broj 24/98 i „Službeni glasnik RS”, br. 101/05 – dr. zakon i 36/09 – dr. zakon).

Navedeni zakon uređuje zaštitu građana Savezne Republike Jugoslavije na radu u inostranstvu u postupku zapošljavanja kod inostranih poslodavaca i prilikom povratka u Saveznu Republiku Jugoslaviju; obaveze preduzeća, drugog pravnog lica i preduzetnika u vezi sa upućivanjem zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo radi obavljanja privrednih i drugih delatnosti i uzajamna prava i obaveze jugoslovenskih poslodavaca i zaposlenih za vreme boravka i rada u inostranstvu; postupak i uslovi za upućivanje građana u inostranstvo po osnovu međunarodne naučne, tehničke i prosvetno-kulturne saradnje; vidovi i način zaštite prava i interesa građana na radu u inostranstvu i članova njihovih porodica i nadležnosti organa i organizacija koji obavljaju poslove u vezi sa zaštitom građana na radu u inostranstvu i povratkom iz inostranstva.

Članom 110. Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti („Sl. glasnik RS”, broj 36/09), propisano je da danom stupanja na snagu tog zakona (23. maja 2009. godine) prestaju da važe odredbe čl. 2-10. Zakona o zaštiti građana Savezne Republike Jugoslavije na radu u inostranstvu - u delu koji se odnosi na zapošljavanje.

Ubrzan protok informacija, kapitala, usluga, proizvoda i ljudi, u svetu u kojem je promenjen značaj međudržavnih granica, stvorio je nove društvene, političke, ekonomske i kulturne odnose i svet potpuno drugačiji od onog kakav smo poznavali s kraja XX veka.

U vezi sa ovim stoji i činjenica da se poslodavci iz Republike Srbije prilikom izvršavanja ugovorenih obaveza po osnovu poslovno-tehničke saradnje sa inostranim partnerima, suočavaju sa savremenim uslovima poslovanja i zahtevima tržišta. Iz tog razloga potrebno je zakonsko preciziranje uslova i procedura pod kojim poslodavci sa teritorije Republike Srbije mogu efikasno i konkurentno da posluju na savremenim inostranim tržištima, a u skladu sa međunarodnim standardima. Istovremeno, zaštita zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo zahteva preispitivanje efikasnosti postojećih mehanizama zakonske zaštite sa aspekta savremenih radnih migracija, odnosno sprečavanja nelegalnih migracija.

III. OBJAŠNJENJE OSNOVNIH PRAVNIH INSTITUTA I POJEDINAČNIH REŠENJA

Predmet zakona (član 1)

Ovim članom utvrđena su pitanja koja se regulišu ovim zakonom i to prava zaposlenih koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo, uslovi, postupak i obaveze poslodavca u vezi sa upućivanjem zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo, saradnja organa i organizacija koji obavljaju poslove državne uprave u vezi sa zaštitom prava zaposlenih na privremenom radu u inostranstvu i nadzor nad primenom ovog zakona.

Osnovni pojmovi (član 2)

Za potrebe ovog zakona definisani su pojedini izrazi i njihovo značenje. Pod pojmom poslodavca u skladu sa ovim zakonom smatra se svako pravno ili fizičko lice upisano u registar kod nadležnog organa. Ovom definicijom obuhvaćena su privredna društva, ogranci, predstavništva, preduzetnici i udruženja koja se upisuju u registar Agencije o privrednim registrima, zatim ustanove kulture i drugi subjekti koji se u skladu sa zakonom upisuju u registar suda ili drugih nadležnih organa.

Pod pojmom zaposlenog smatra se fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca, a ne i lica koja su angažovana po ugovorima van radnog odnosa.

Predlogom zakona je definisano ko se smatra upućenim radnikom. To je zaposleni koji je u radnom odnosu kod poslodavca koji ga upućuje na rad u inostranstvo u ograničenom vremenskom periodu nakon čega se vraća na rad kod poslodavca.

Upućivanje na privremeni rad u inostranstvo podrazumeva upućivanje na rad u inostranstvo i upućivanje na stručno osposobljavanje i usavršavanje za potrebe poslodavca.

Definisani su i pojmovi ugovora o poslovnoj saradnji, poslovna jedinica i međukompanijsko kretanje.

Primena zakona (čl. 3-4)

Predlogom zakona su definisana tri osnova za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo. Prvi slučaj se odnosi na situaciju kada poslodavac ima zaključen ugovor o izvođenju investicionih i drugih radova i pružanju usluga sa stranim poslodavcem na osnovu koga upućuje zaposlene kako bi izvršio obaveze (radove ili usluge) po osnovu tog ugovora. Drugi slučaj reguliše situaciju u kojoj poslodavac u inostranstvu ima poslovnu jedinicu (predstavništvo ili ogranak koje je poslodavac osnovao u inostranstvu, odnosno pravno lice sa sedištem u inostranstvu u kojem poslodavac ima većinsko učešće u osnovnom kapitalu ili vrši kontrolni uticaj na poslovanje) i upućuje zaposlene u tu poslovnu jedinicu radi rada ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe poslodavca. Treći slučaj reguliše međukompanijsko kretanje, odnosno situaciju kada strani poslodavac ima većinsko učešće u osnovnom kapitalu ili vrši kontrolu poslodavca ili kada je strano pravno lice zajedno sa poslodavcem pod kontrolom trećeg stranog pravnog lica.

Kako bi se napravila jasna razlika između upućivanja na privremeni rad u inostranstvo i službenog puta, predviđeno je da se odredbe ovog zakona ne primenjuju u slučaju upućivanja zaposlenog na službeni put u inostranstvo u skladu sa ovim zakonom, pod uslovom da period boravka u inostranstvu ne prelazi 30 dana u kontinuitetu, odnosno 90 dana ukupno sa prekidima u toku kalendarske godine.

Predlogom zakona predviđeno je da se ovaj zakon neće primenjivati na upućivanje zaposlenih u zemlje Evropske unije i Evropskog ekonomskog prostora od dana sticanja punopravnog članstva Republike Srbije u Evropskoj uniji, jer će njihova zaštita u državama članicama EU biti obezbeđena propisima zemlje prijema (u kojoj se obavlja rad) u skladu sa Direktivom 96/71/EZ o upućivanju zaposlenih u okviru pružanja usluga, koja obezbeđuje isti princip zaštite upućenih zaposlenih na celoj teritoriji EU.

Takođe, predviđeno je da se predmetni zakon ne primenjuje na poslodavce koji upućuju zaposlene na privremeni rad u inostranstvo u skladu sa posebnim propisima (slučaj upućivanja diplomatsko-konzularnih predstavnika i sl).

Zaštita zaposlenih (čl. 5 i 6)

Zaštita zaposlenih na privremenom radu u inostranstvu obezbeđuje se u skladu sa ovim zakonom i drugim propisima, međunarodnim ugovorima i opštim

aktima. Posebno je uređena zaštita maloletnih lica u smislu da je zabranjeno upućivanje zaposlenih mlađih od 18 godina života, osim u slučajevima kada je zakonom drugačije određeno. Takođe, zabranjeno je ustupanje zaposlenih stranom licu kog koga je upućeno na rad ili nekom drugom stranom licu.

Uslovi upućivanja (čl. 7-9)

Period upućivanja zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo može da traje do 12 meseci sa mogućnošću produženja, ako zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno. Ovo ograničenje uneto je u cilju zaštite zaposlenih, kao i radi pravljenja razlike između radnih migracija i upućivanja, a s obzirom na privremeni karakter upućivanja, osim u slučajevima kada zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno.

U skladu sa opštim propisima o radu koji propisuju da je rad na neodređeno vreme pravilo, a rad na određeno izuzetak, propisano je da poslodavac na privremeni rad u inostranstvo može da uputi samo zaposlene na neodređeno vreme. Izuzetno, zaposleni na određeno vreme se mogu uputiti na privremeni rad u inostranstvo u skladu sa propisima o radu, s tim što upućivanje na privremeni rad u inostranstvo ne može da traje duže od vremena za koje je zaključen ugovor o radu na određeno vreme. Specifičnost je da se vreme provedeno na privremenom radu u inostranstvu ne računa u zakonsko ograničenje trajanja radnog odnosa na određeno vreme.

Da bi zaposleni bio upućen na privremeni rad u inostranstvo neophodna je njegova prethodna pisana saglasnost. Izuzetak je jedino u slučaju kada je ugovorom o radu zaključenim sa zaposlenom već predviđena mogućnost upućivanja zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo, kada se zaposleni potpisivanjem ugovora o radu saglasio i da ga poslodavac može uputiti u inostranstvo.

Predlogom zakona su predviđeni slučajevi kada zaposleni ima pravo da odbije upućivanje na privremeni rad u inostranstvo iz opravdanih razloga, a koji se tiču porodičnog života kao što je u slučaju trudnoće, za vreme rada sa polovinom punog radnog vremena zbog posebne nege deteta, kada zaposleni ima dete do tri godine starosti, ako je zaposleni samohrani roditelj do 15 godine života deteta. Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu se mogu utvrditi i drugi slučajevi kada zaposleni ima pravo da odbije upućivanje na privremeni rad u inostranstvo. Data je mogućnost poslodavcu da može da prihvati i druge pojedinačne razloge koji opravdavaju odbijanje zaposlenog, a koji nisu predviđeni zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Uslovi povratka (član 10)

Slučajevi i uslovi pod kojim zaposleni ima pravo na povratak u zemlju pre isteka roka na koji je upućen, o trošku poslodavca mogu da se utvrde kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

Obaveze poslodavca (čl. 11-13)

Poslodavac je dužan da pre upućivanja na privremeni rad u inostranstvo sa zaposlenim zaključi aneks ugovora o radu koji sadrži osnovne elemente karakteristične za upućivanje i uslove rada u inostranstvu. Aneks ugovora o radu obavezno sadrži državu, mesto rada i period na koji se zaposleni upućuje, kao i naziv i opis poslova koje će zaposleni obavljati u inostranstvu ako se razlikuje od poslova koje je obavljao u zemlji. Aneks, takođe, obavezno mora da sadrži iznos osnovne zarade, i valutu u kojoj će zarada biti isplaćivana, dok elemente za utvrđivanje zarade, druga novčana i nenovčana davanja koja su povezana sa boravkom u inostranstvu, kao i radno vreme, odmore i godišnji odmor, sadrži ukoliko ovi elementi nisu utvrđeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim aktom poslodavca. U ovom drugom slučaju u aneksu ugovora o radu mora da se navede akt kojim su utvrđena ova prava.

Poslodavac je dužan da aneks ugovora o radu drži u skladu sa propisima o radu u mestu rada iz koga je zaposleni upućen na privremeni rad u inostranstvo, radi efikasnije kontrole od strane Inspekcije rada.

Poslodavac je dužan da za zaposlenog upućenog na privremeni rad u inostranstvo izvrši promenu osnova osiguranja u jedinstvenoj bazi Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja, u skladu sa propisima kojima se uređuje podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koga upućuje na privremeni rad u inostranstvo obezbedi zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, bezbednost i zdravlje na radu, smeštaj, ishranu i lokalni prevoz za dolazak i odlazak sa rada, zaradu i pripremu za upućivanje na privremeni rad.

Osiguranje (član 14)

Poslodavac koji upućuje zaposlene na privremeni rad u inostranstvo obezbeđuje zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje, kao i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, u skladu sa propisima kojima se uređuju ovi vidovi osiguranja, odnosno kada poslodavac privremeno upućuje zaposlenog u državu s kojom je zaključen međunarodni ugovor o socijalnom osiguranju u skladu sa tim ugovorom.

Bezbednost i zdravlje na radu (član 15)

Poslodavac je dužan da zaposlenima koje upućuje na privremeni rad u inostranstvu obezbedi bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji, odnosno u skladu sa propisima države u koju se zaposleni upućuje, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Smeštaj, ishrana i prevoz (član 16)

Poslodavac je dužan da zaposlenima koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo, o svom trošku, obezbedi smeštaj i ishranu po standardima važećim u državi u kojoj se izvode radovi, odnosno u skladu sa uslovima smeštaja i ishrane utvrđenim kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu, ako je to povoljnije za zaposlene.

Poslodavac je dužan da zaposlenima koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo obezbedi prevoz za dolazak i odlazak sa rada ili naknadu troškova za te svrhe.

Zarada (član 17)

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi zaradu u skladu sa propisima Republike Srbije, koja ne može biti manja od garantovane minimalne zarade po propisima zemlje u koju je zaposleni upućen na privremeni rad.

Priprema za upućivanje na privremeni rad (čl. 18-19)

Poslodavac je dužan da o svom trošku organizuje pripremu zaposlenog za upućivanje, koja se sastoji u informisanju zaposlenih o uslovima života u državi i mestu u koje se zaposleni upućuje, kao i obezbeđivanju prevoza, zdravstvenih pregleda i radno-boravišnih dozvola.

Informisanje zaposlenih ima za cilj da se zaposleni pre odlučivanja da li će prihvatiti odlazak u inostranstvo upozna sa klimatskim uslovima, valutom, društveno političkom situacijom, specifičnim zdravstvenim i drugim uslovima života u mestu u kojoj se zaposleni upućuje, uslovima smeštaja i ishrane koji se zaposlenom obezbeđuju za vreme boravka i rada u inostranstvu, udaljenost od mesta boravka do mesta rada i dr.

Takođe, poslodavac je dužan da odredi kontakt osobu u mestu rada koja će biti ovlašćena za davanje informacija državnim i drugim organima o upućivanju zaposlenih i za pružanje dodatnih informacija i obaveštenja zaposlenima koji se nalaze na privremenom radu u inostranstvo.

Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava utvrđenih ovim zakonom, kao i druga prava zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo.

Postupak upućivanja (čl. 20-22)

Predlogom zakona se pojednostavljuje procedura obaveštavanja nadležnog ministarstva za rad u smislu smanjenja dokumentacije koju je poslodavac dužan da dostavi uz obaveštenje. Obaveštenje se podnosi na propisanom obrascu koji sadrži osnovne podatke o poslodavcu (*naziv, sedište, matični broj i PIB*), podatke o osnovu upućivanja, osnovne podatke o upućivanju (*država i mesto rada, period, broj zaposlenih koji se upućuje*), ime i prezime i poslovne podatke kontakt osobe i druge podatke od značaja za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo. Poslodavac je dužan da u okviru obaveštenja da izjavu o obezbeđivanju prava zaposlenima upućenima na privremeni rad u inostranstvo u skladu sa ovim zakonom. Rok za podnošenje obaveštenja je najkasnije do dana koji prethodi danu upućivanja.

Takođe, poslodavac je u obavezi da nakon što izvrši promenu osnova osiguranja u Centralnom registru, da ministarstvu nadležnom za rad dostavi Uverenje Centralnog registra koje predstavlja automatski generisane podatke koji se već nalaze u jedinstvenoj bazi Centralnog registra a odnose se na upućene zaposlene. Ovo uverenje poslodavac je dužan da dostavi ministarstvu nadležnom za rad najkasnije u roku od 7 dana od dana upućivanja zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo. Uverenje sadrži spisak zaposlenih koji su upućeni na privremeni rad u inostranstvo na osnovu prethodno dostavljenog obaveštenja o upućivanju.

Obaveštenje i Uverenje se podnose u pisanoj formi.

Poslodavac je dužan da ministarstvo obavesti o svakoj promeni podataka u propisanim rokovima i na navedenim obrascima.

Ministarstva nadležnog za rad će po dobijanju obaveštenja o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo, u roku od sedam dana, ista objaviti na svom internet portalu. Time će se obezbediti uvid u podatke iz obaveštenja svim zainteresovanim subjektima, a posebno državnim organima radi vršenja kontrole.

Ministarstvo nadležno za rad ima pravo da od poslodavca koji je uputio zaposlene na privremeni rad u inostranstvo traži informacije i dokaze o ispunjenosti uslova o upućivanju zaposlenih na rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti po osnovu rada i boravka u inostranstvu, a poslodavac je dužan da u ostavljenom roku dostavi tražene informacije i dokaze.

Saradnja između organa i organizacija (čl. 23-24)

Propisana je dužnost međusobne saradnje i razmene informacija svih organa i organizacija koje obavljaju poslove državne uprave u vezi sa nadzorom nad ostvarivanjem prava zaposlenih na privremenom radu u inostranstvu utvrđenih ovim zakonom, a u cilju zaštite prava zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo. Zaštitu zaposlenih za vreme rada i boravka u inostranstvu obavljaju diplomatska, odnosno konzularna predstavništva Republike Srbije u okviru delokruga svog rada.

Imajući u vidu da ministarstvo nadležno za rad objavljuje obaveštenja poslodavaca o upućivanju na privremeni rad u inostranstvo na internet stranici svi organi i organizacije koje obavljaju poslove državne uprave u vezi sa nadzorom nad ostvarivanjem prava zaposlenih na privremenom radu u inostranstvu mogu se informišu o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i na osnovu tih podataka vrše nadzor i kontrolu, kao i da neposredno od poslodavca traže dodatne informacije potrebne za vršenje kontrole iz svoje nadležnosti.

Takođe, organi i organizacije saraduju sa Centralnim registrom obaveznog socijalnog osiguranja u vezi sa isporukom, korišćenjem podataka registrovanih i evidentiranih u jedinstvenoj bazi Centralnog registra.

Organi i organizacije su dužne da o prikupljenim podacima obaveštavaju ministarstvo nadležno za rad, u roku od sedam dana.

Nadzor (član 25)

Inspekcija rada vrši nadzor nad primenom ovog zakona iz delokruga svoje nadležnosti. Inspekcija rada, u vršenju nadzora, saraduje sa drugim državnim organima, Centralnim registrom i drugim organizacijama u oblasti obaveznog socijalnog osiguranja, organima poreske kontrole, kao i sa nadležnim organima u inostranstvu, u skladu sa zakonom i međunarodnim sporazumima.

Kaznene odredbe (čl. 26-27)

Kaznenim odredbama predviđaju se odgovarajuće kazne za nepoštovanje odredaba ovog zakona usklađene sa Zakonom o prekršajima, s tim što se vodilo računa o predviđenom rasponu novčanih kazni čime je data mogućnost prekršajnom organu da u zavisnosti od težine prekršaja kao i olakšavajućih okolnosti, odredi novčani iznos kazne za učinjeni prekršaj u svakom pojedinačnom slučaju.

Pored toga, za određene prekršaje propisana je kazna u fiksnom iznosu, kako bi se primenio institut prekršajnog naloga.

Prelazne i završne odredbe (čl. 28-31)

Ovim odredbama je predviđeno da će se postupci za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo započeti do dana stupanja na snagu ovog zakona okončati prema propisima po kojima su započeti.

Ministarstvo nadležno za rad dužno je da donese podzakonski akt, u roku od 45 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Predviđeno je stupanje na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”, a početak primene u roku od dva meseca od dana stupanja na snagu, do kog roka će se i doneti podzakonski akt kojim će se propisati obrazac Obaveštenja o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo. Danom početka primene ovog zakona prestaje da važi Zakon o zaštiti građana Savezne Republike Jugoslavije na radu u inostranstvu („Službeni list SRJ”, broj 24/98, („Službeni glasnik RS”, br. 101/05 – dr.zakon i 36/09 – dr.zakon).

IV. PROCENA FINANSIJSKIH SREDSTAVA POTREBNIH ZA SPROVOĐENJE OVOG ZAKONA

Za sprovođenje ovog zakona nisu potrebna dodatna finansijska sredstva iz budžeta.

ANALIZA EFEKATA ZAKONA

PREDLOG ZAKONA O USLOVIMA ZA UPUĆIVANJE ZAPOSLENIH NA PRIVREMENI RAD U INOSTRANSTVO I NJIHOVOJ ZAŠTITI –**I. ODREĐENJE PROBLEMA KOJE ZAKON TREBA DA REŠI**

Upućivanje na privremeni rad u inostranstvo predstavlja specifičan fenomen u smislu radne pokretljivosti, posebno u određenim zemljama ili sektorima. Na nivou Evropske Unije procenjuje se da oko milion zaposlenih biva upućeno svake godine od strane svojih poslodavaca u druge zemlje članice. Najviše upućenih radnika, preko polovina ukupnog broja, radi u industrijskom sektoru, zatim u sektoru usluga, transportu, komunikacijama i td.

Postoji nekoliko faktora koji utiču na upućivanje zaposlenih, a najrelevantniji su geografska blizina, troškovi radne snage u zemlji prijema, nedostatak radne snage u zemlji prijema, stopa nezaposlenosti u zemlji porekla i slično.

Iako ukupan udeo upućenih zaposlenih u celokupnoj radnoj snazi nije velik, upućivanje zaposlenih ima veoma veliku ulogu u ekspanziji poslovanja, kreiranju poslovnih mogućnosti i mogućnosti za kreiranje radnih mesta i predstavlja značajan izvor dodatnih prihoda za zemlje koje upućuju zaposlene.

Upućivanje zaposlenih ima posledice po tržište rada kako zemlje prijema tako i zemlje porekla. Ono omogućava kreiranje poslova u zemlji porekla, a u zemlji prijema rešava problem nedostatka radne snage. U tom smislu, upućivanje zaposlenih predstavlja mehanizam efikasne alokacije radne snage.

Republika Srbija je zemlja emigracije, ali i zemlja sa dugom tradicijom upućivanja naših zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo. Zakonsko uređenje upućivanja zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo datira iz 1980. godine kada je donet Zakon o zaštiti građana SFRJ na privremenom radu u inostranstvu. Nakon promene državnog uređenja, 1998. godine donet je nov Zakon o zaštiti građana SRJ na radu u inostranstvu. Iako je u međuvremenu došlo do niza promena kako u državnim uređenju, tako i u pogledu društvenih, političkih, ekonomskih i kulturnih odnosa ne samo u našoj zemlji nego i u svetu, uopšte, postoji opravdana potreba da se ova materija reguliše na jedan nov i savremen način.

U Republici Srbiji ne postoji jedinstvena i sveobuhvatna evidencija o broju i strukturi zaposlenih na privremenom radu u inostranstvu, niti o tome u koje zemlje zaposleni upućeni i u kojim mestima i kod kojih poslodavaca rade. Nekoliko organa poseduje različite vrste parcijalnih evidencija i statističkih podataka o ovoj problematici. Određeni podaci se vode u Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Republičkom fondu za zdravstveno osiguranje, Ministarstvu spoljnih poslova i diplomatsko-konzularnim predstavništvima Republike Srbije u inostranstvu. Prema podacima Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja oko 1000 zaposlenih biva upućeno na privremeni rad u inostranstvo i to pre svega u zemlje koje su nam geografski blizu (zemlje bivše SFRJ) ili zemlje sa kojima postoje tradicionalno dobri poslovni odnosi (Ruska federacija, Belorusija, pojedine afričke i azijske zemlje). Prema podacima Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje broj izdatih potvrda o osiguranicima koji su upućeni na rad u zemlje sa kojima Republika Srbija ima zaključene sporazume o socijalnom osiguranju u 2014. godini iznosio je 7.046, a u 2013. godini 7.325 potvrda. Broj izdatih potvrda o osiguranicima koji su upućeni na rad u zemlje sa kojima Republika Srbija nema zaključene sporazume o socijalnom osiguranju je daleko manji i u 2014. godini iznosi 186, a u 2013. godini 225 izdatih potvrda. Procena Uprave za dijasporu Ministarstva spoljnih poslova je da u Ruskoj Federaciji „na crno“ radi oko 15.000 naših državljana, a evidencija o tome ne postoji jer u Rusiji borave kao turisti. Takođe, ako uzmemo u obzir da na nivou EU udeo upućenih zaposlenih u celokupnoj radnoaktivnoj populaciji

iznosi 0,4%, opravdana je pretpostaviti i da je broj upućenih zaposlenih iz Republike Srbije znatno veći. Prema godišnjim podacima Ankete o radnoj snazi, Republika Srbija je 2013. godine imala 2.853.245 radnoaktivnih lica uzrasta od 15-64 godina starosti. Ukoliko primenimo evropski prosek o udelu upućenih zaposlenih, realan broj upućenih sa teritorije Republike Srbije na privremeni rad u inostranstvo bio bi desetostruko veći od zvaničnih podataka kojima raspolaže Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.

Kada posmatramo sektore u kojima se najviše javlja upućivanje zaposlenih u Republici Srbiji i dalje je najveći broj upućenih zaposlenih u sektoru građevinarstva. Sa otvaranjem tržišta Republike Srbije prema stranim investitorima i multinacionalnim kompanijama, pojavili su se i novi oblici upućivanja koji nisu prepoznati važećom zakonskom regulativom (npr. međukompanijsko kretanje). Razvoj informacionih tehnologija i telekomunikacija takođe je doveo do pojave upućivanja zaposlenih u okviru ovih sektora.

Važan aspekt upućivanja zaposlenih predstavlja i ekspanzija poslovanja naših preduzeća na stranim tržištima i njihova konkurentnost, posebno malih i srednjih preduzeća. Iz tog razloga potrebno je zakonsko preciziranje uslova i procedura pod kojim poslodavci sa teritorije Republike Srbije mogu efikasno i konkurentno da posluju na savremenim inostranim tržištima, a u skladu sa međunarodnim standardima.

Upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo možemo posmatrati i kao rezultat visoke stope nezaposlenosti u Republici Srbiji i malih primanja zaposlenih, ali i kao mehanizam regulacije tržišta rada, kreiranje novih radnih mesta i povećanje prihoda kako za zaposlene, poslodavce tako i za državu. Prema Anketi o radnoj snazi stopa nezaposlenih poslednjih godina se kreće između 20-25%, odnosno u Republici Srbiji je više od 500.000 lica nezaposleno. Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku prosečna zarada bez poreza i doprinosa isplaćena u aprilu 2015. godine iznosi 45.605 dinara, dok u zemljama Evropske unije, prema podacima Eurostata za 2014. godinu ona iznosi od 554-5610 Eura. Istovremeno, zaštita zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo zahteva preispitivanje efikasnosti postojećih mehanizama zakonske zaštite sa aspekta savremenih radnih migracija, odnosno sprečavanja nelegalnih migracija.

Regulatorni i faktički nedostaci, problemi i potrebe zaštite zaposlenih upućenih na privremenom radu u inostranstvu sastoje se u sledećem:

- 1) razjedinjenost i međusobna neusklađenost zakonske materije;
- 2) zastarelost i nefunkcionalnost zakonskih rešenja donetih u uslovima bitno drugačijih ekonomskih, društvenih i političkih okolnosti;
- 3) neefikasni pravni instituti važećih zakona, pre svega u pogledu procedure dobijanja obaveštenja o ispunjenosti zakonskih uslova za upućivanje, vršenja nadzora i saradnje između nadležnih institucija;
- 4) zakonsko neprepoznavanje i neregulisanje određenih posebnih oblika upućivanja, kao i zaštite pojedinih kategorija zaposlenih (maloletna lica);
- 5) potreba da se novim, savremenim rešenjima stvori odgovarajući pravni ambijent za sprovođenje zaštite zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo, a u skladu sa modernim svetskim trendovima, što se ne može postići parcijalnim izmenama postojećih zakona.

II. CILJEVI KOJI SE DONOŠENJEM ZAKONA POSTIŽU

Ciljevi koji se donošenjem ovog zakona postižu jesu:

- 1) objedinjavanje zakonske materije, unutrašnja i spoljna usklađenost zakonske regulative;
- 2) savremena zakonska rešenja prilagođena modernom tržišnom, ekonomskom, finansijskom, pravnom, ustavnom i društveno-političkom poretku i sistemu;

3) uspostavljanje novog zakonskog koncepta u postupku obaveštavanja državnih organa, nadzora i saradnje, radi predupređenja i ispravljanja nepravilnosti u postupku upućivanja zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo, a na osnovu iskustava iz prakse;

4) zakonsko prepoznavanje i regulisanje određenih posebnih oblika upućivanja zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo, kao i uvođenje posebne zaštite pojedinih kategorija zaposlenih.

III. DRUGE MOGUĆNOSTI ZA REŠAVANJE PROBLEMA

Analizom drugih mogućnosti za rešavanje problema ustanovljeno je da je, između svih alternativa, najcelishodniji i najpouzdaniji način za rešavanje napred navedenih problema - donošenje zakona kojim će da se uredi zaštita zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo.

Naime, u slučaju **status quo** opcije (engl. base case – nepromenjeno stanje) odnosno nepreduzimanja mera državne intervencije, koje mogu biti neregulatorne i regulatorne, nije moguće rešiti opisane probleme.

Predmetna materija ne može biti uređena putem **zakona o izmenama i dopunama postojećih zakona**, s obzirom da se radi o zakonu koje je donela Savezna Republika Jugoslavija.

Osim toga, moguće je i zakonsko uređenje zaštite zaposlenih upućenih na rad u inostranstvo u okviru **Zakona o radu**; međutim, stanovište je da ova oblast svakako ima pravnu vezu sa sistemskim zakonom koji uređuje prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i po osnovu rada, ali zbog svih specifičnosti ove vrste zaštite zaposlenih, njihovo uređenje zahteva poseban zakon, koji će zaposlenima kod domaćeg poslodavca omogućiti veći stepen zaštite prilikom odlaska na privremeni rad u inostranstvo.

Stanovište predlagača ovog nacrtu zakona je da je sva pitanja i probleme sa kojima se obezbeđuje zaštita zaposlenih upućenih na rad u inostranstvo potrebno urediti jedinstvenim zakonom sa reformskim rešenjima.

IV. ZAŠTO JE DONOŠENJE ZAKONA NAJBOLJE ZA REŠAVANJE PROBLEMA?

Važeći Zakon o zaštiti građana SRJ na radu u inostranstvu ne pruža dovoljnu zaštitu zaposlenima, jer ne sadrži efikasne mere za obezbeđivanje te zaštite, a sa druge strane propisuje obavezu poslodavca da 30 dana unapred prijavi upućivanje zaposlenih u inostranstvo uz prilaganje opštih akata, svakog ugovora o radu i aneksa, prijava na osiguranje i druge dokumentacije, što za rezultat ima da mali broj poslodavaca prijavljuje upućivanje zaposlenih u inostranstvo, najčešće zbog velikog administriranja, neadekvatnih rokova za dostavljanje obaveštenja i niskih novčanih kazni za nepoštovanje Zakona. U pitanju je Zakon iz 1998. godine, koji nije usklađen sa ostalim važećim propisima u oblasti rada, privrede socijalnog osiguranja i drugih.

Stoga je potrebno je doneti potpuno novi zakon koji će na adekvatniji način urediti prava i obaveze poslodavca i zaposlenih i obezbediti adekvatnu zaštitu zaposlenih. Ovaj zakon ne treba da sprečava poslovanje domaćih poslodavaca u inostranstvu i otvaranje inostranih tržišta za domaću privredu, a sa druge strane treba da obezbedi zaštitu zaposlenih koje poslodavci upućuju na privremeni rad u inostranstvo u pogledu ostvarivanja adekvatne zarade i drugih uslova rada i smeštaja, troškova putovanja i drugih troškova u vezi sa boravkom i radom u inostranstvu.

Predlog zakona preciznije propisuje: prava zaposlenih, obaveze poslodavca, kao i postupak upućivanja, zaštitu zaposlenih, saradnju državnih organa u postupku zaštite zaposlenih i novčane sankcije za poslodavce koji ne prijave upućivanje zaposlenih ili ne obezbede zaposlenima njihova prava.

Sa druge strane, olakšava se poslodavcima procedura obaveštavanja Ministarstva: skraćeni su rokovi za podnošenje obaveštenja o upućivanju, smanjena je dokumentacija koja se dostavlja na najmanju moguću meru, a koriste se i podaci koje poslodavci već prijavljuju Centralnom registru obaveznog socijalnog osiguranja, tako da se poslodavcima omogućava brzo i efikasno obaveštavanje Ministarstva o upućivanju zaposlenih, na propisanom obrascu i dostavljanjem uverenja iz Centralnog registra o zaposlenima koji su upućeni na privremeni rad u inostranstvo.

Obezbeđena je transparentnost podataka o poslodavcima koji upućuju zaposlene na privremeni rad u inostranstvo – na sajtu ministarstva će se objavljivati obaveštenja poslodavaca o državi i mestu rada, periodu upućivanja, broju zaposlenih.

Na osnovu objavljenog obaveštenja ministarstvo i drugi državni organi mogu da vrše potrebne provere, kao i da efikasnije reaguju u slučajevima ako poslodavac krši zakonom utvrđena prava zaposlenih.

Ministarstvo, inspekcija rada, poreska kontrola, organizacije obaveznog socijalnog osiguranja i diplomatsko konzularna predstavništva međusobno usko sarađuju, a podatke o poslodavcima i zaposlenima mogu da pribavljaju i neposredno od Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja

Predviđeno je propisivanje adekvatnih novčanih kazni za nepoštovanje prava zaposlenih, nepostupanje po predmetnom zakonu i po nalogima inspekcije rada i drugih organa.

V. NA KOGA I KAKO ĆE NAJVEROVATNIJE UTICATI REŠENJA U ZAKONU?

Predložena rešenja će uticati na sledeće subjekte:

1) Privredne subjekte – Predlogom zakona se definišu uslovi i postupak za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo, odnosno obaveze poslodavaca u vezi sa upućivanjem zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo. Obaveza poslodavaca je da pre upućivanja zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo zaključi aneks ugovora o radu sa obaveznim elementima, propisanim zakonom, kao i da izvrši promenu osnova osiguranja u jedinstvenoj bazi Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja, u skladu sa propisima kojima se uređuje podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje. Ove obaveze ne predstavljaju novinu i dodatno opterećenje poslodavaca s obzirom da su u skladu sa pozitivnim pravom Republike Srbije. Novina koju donosi ovaj zakon je postupak pripreme zaposlenog za upućivanje na privremeni rad u inostranstvo. U okviru ove pripreme, poslodavac je dužan da zaposlenog informiše o svim bitnim uslovima života u državi i mestu u koje se zaposleni upućuje i da odredi kontakt osobu u inostranstvu. Propisivanje ove odredbe nametnula je dosadašnja praksa, odnosno situacije u kojima zaposleni nisu bili blagovremeno informisani o uslovima života i rada u državi u koju se upućuju niti su imali kome da se obrate u mestu rada za dodatne informacije u vezi sa upućivanjem. Novinu predstavlja i postupak obaveštavanja nadležnog ministarstva o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo. Ova novina predstavlja smanjenje procedure i administriranja za poslodavce, s jedne strane, a mogućnost za bolju kontrolu i vođenje evidencije nadležnih organa, s druge strane, posebno kroz povezivanje sa postojećom jedinstvenom bazom Centralnog registra.

2) Zaposlene – Predlogom zakona se definišu prava zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo i njihova zaštita. Predloženim zakonskim rešenjima treba da se poveća efikasnost zaštite zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo. Između ostalog, to se želi postići kroz jasno preciziranje prava

zaposlenih kako u pogledu informisanja, tako i u pogledu ostvarivanja osnovnih prava na zaradu, socijalno osiguranje, bezbednost i zdravlje na radu, smeštaj, ishranu, prevoz, lekarske preglede i sl. Takođe, preciziraju se uslovi upućivanja i povratka sa rada, pogotovu sa aspekta očuvanja i pomirenja poslovnog i porodičnog života zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo.

3) Nosiocce javnih ovlašćenja – Predlogom zakona definiše se saradnja organa i organizacija koji obavljaju poslove državne uprave u vezi sa zaštitom prava zaposlenih na privremenom radu u inostranstvu i nadzor nad primenom ovog zakona. Radi efikasne zaštite zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo propisuje se dužnost saradnje i razmene informacija svih organa i organizacija koji obavljaju poslove državne uprave u vezi sa zaštitom prava zaposlenih na privremenom radu u inostranstvu, a pre svega Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Ministarstva finansija - Poreske uprave, Ministarstva spoljnih poslova, Centralnog registra. Nadzor nad primenom ovog zakona vrši će Inspektorat za rad.

U nastavku ove analize, daje se pregled broja upućenih zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo u nekoliko poslednjih godina. Naime, u cilju razumevanja stanja u ovoj oblasti i utvrđivanja uticaja predloženih zakonskih rešenja na isti, potrebno je sagledati statističke podatke i pokazatelje koji se odnose na pitanje zaštite zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo u referentnom periodu.

Tabela 1. Pregled podnetih, odobrenih i odbijenih zahteva

Godina	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 (prvih 6 meseći)
Broj podnetih zahteva	24	36	84	138	171	236	135
Broj poslodavaca koji su podnosili zahtev	10	14	44	24	50	95	83
Broj odobrenih zahteva	23	31	66	134	159	216	135
Broj odbijenih zahteva	1	5	18	4	12	20	0
Broj zaposlenih	185	256	531	966	938	945	607

podaci Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja

Pregled zemalja za koje je najviše podneto zahteva:

1. Crna Gora
2. Italija
3. Austrija
4. Francuska
5. Češka
6. Rumunija
7. Makedonija
8. Slovenija
9. Bosna i Hercegovina
10. Norveška
11. Ruska federacija
12. Belorusija

Profil zanimanja

Najčešća zanimanja zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo su:

1. menadžeri
2. inženjeri građevine i elektrotehnike
3. keramičari,
4. varioci,
5. montažeri,
6. limari,
7. bravari
8. drugi građevinski radnici
9. programeri

Najčešći razlozi za odbijanje zahteva

Najčešći razlozi za ne izdavanje obaveštenja o ispunjenosti uslova za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo sastojali su se u tome što je uvidom u dostavljenu dokumentaciju uočeno sledeće:

1. da je zahtev podnet neblagovremeno;
2. da je zahtev podnet za zaposlene na određeno vreme;
3. da nisu uplaćeni doprinosi;
4. po saznanjima o nepravilnostima – prosleđeno MUP-u ili inspekciji rada.

VI. KOJI SU TROŠKOVI KOJE ĆE PRIMENA ZAKONA IZAZVATI GRAĐANIMA I PRIVREDI, NAROČITO MALIM I SREDNjim PREDUZEĆIMA?

Primena ovog zakona neće stvoriti troškove ni građanima ni privredi, s obzirom da se ovim propisom ne uređuje nikakva finansijska obaveza.

VII. DA LI SU POZITIVNE POSLEDICE DONOŠENJA ZAKONA TAKVE DA OPRAVDAVAJU TROŠKOVE KOJE ĆE ON STVORITI?

Ovaj zakon nema za posledicu stvaranje troškova, s obzirom da ne predviđa finansijske obaveze, a njegovo sprovođenje u smislu obavljanja poslova povereno je organima koji postoje i do sada su obavljali iste poslove.

VIII. DA LI SE ZAKONOM PODRŽAVA STVARANJE NOVIH PRIVREDNIH SUBJEKATA I TRŽIŠNA KONKURENCIJA?

Predlog zakona nema direktnog uticaja na stvaranje novih privrednih subjekata i tržišnu konkurenciju. Jedini uticaj po ovom pitanju jeste otklanjanje dosadašnjih nejasnoća preciziranjem uslova, obaveza i postupka upućivanja, kao i pojednostavljenje procedure obaveštavanja nadležnog ministarstva za rad u smislu smanjenja dokumentacije koju je poslodavac dužan da dostavi uz obaveštenje.

IX. DA LI SU SVE ZAINTERESOVANE STRANE IMALE PRILIKE DA SE IZJASNE O ZAKONU?

U pripremi ovog zakona, u toku celog postupka aktivno su učestvovali predstavnici relevantnih ministarstava, socijalnih partnera i drugih organa, organizacija i institucija i to: Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Ministarstvo spoljnih poslova, Ministarstvo unutrašnjih poslova, Ministarstvo pravde, Republički fond za zdravstveno osiguranje, Unija poslodavaca Srbije, Savez samostalnih sindikata Srbije, UGS Nezavisnost, Privredna komora Srbije. Obavljene su konsultacije sa Poverenikom za zaštitu podataka o ličnosti. Održano je nekoliko sastanaka sa Centralnim registrom obaveznog socijalnog osiguranja.

Takođe u postupku izrade ovog zakona organizovan je okrugli sto 7. maja 2015. godine za predstavnike relevantnih ministarstava, socijalne partnere, ali pre svega za predstavnike privrede, naročito poslodavaca koji upućuju zaposlene na privremeni rad u inostranstvo. Sa okruglog stola prikupljeni su predlozi i sugestije o kojima se uža grupa za izradu Nacrta zakona izjasnila i oni predlozi koji su podržani od strane svih ugrađeni su u tekst Nacrta zakona.

U postupku utvrđivanja Nacrta održana je javna rasprava u periodu od 11. 06. 2015. godine do 30. 06. 2015. godine. Tekst radne verzije Nacrta ovog zakona zvanično je istaknut na Internet stranici Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i

socijalna pitanja: www.minrzs.gov.rs, kao i Internet stranice e-uprave. U toku javne rasprave organizovana su tri okrugla stola i to u Nišu, dana 15.06.2015. godine, Novom Sadu, dana 17.06.2015. godine i Beogradu, dana 19.06.2015. godine. Na organizovanim okruglim stolovima, pored predstavnika Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, prisustvovali su predstavnici Ministarstva spoljnih poslova, Ministarstva zdravlja, Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje, Saveza samostalnih sindikata Srbije, UGS „Nezavisnost”, Opšteg udruženja malih privrednika i zanatlija, Nacionalne službe za zapošljavanje, Udruženih sindikata Srbije „Sloga”, Francusko-srpske privredne komore, Sindikata građevinarstva i IGM Srbije, Samostalni silikat zaposlenih u bankama, Građevinske komore Srbije, Industrijski sindikat Srbije, predstavnici poslodavaca (Energotehnika, Jugoipeks, Energomontaža, Haineken Srbija, Koning grupe, Mont-R, Energoprojekt-niskogradnja, Energoprojekt holding, Invest-import, GP Planum, NIS, Strabag, WIG, Delta Agrar, Simens i dr.) i predstavnici organizacija (Fondacija Centar za demokratiju, agencija „Mirna kuća”, omladinskih zadruga i dr.). U javnoj raspravi uzeli su učešće putem dostavljanja primedbi, predloga i sugestija Savet stranih investitora, Naftna industrija Srbije i Građevinska komora.

Dana 07.07.2015. godine održan je sastanak radne grupe radi sagledavanja pristiglih sugestija i predloga u toku javne rasprave. Predlozi i sugestije sa javne rasprave koji su bili usmereni na poboljšanje predloženog teksta Nacrta zakona i koji su u duhu koncepta na kojima se isti zasniva, ugrađeni su u tekst Nacrta zakona.

Takođe u skladu sa članom 10. Zakona o Socijalno-ekonomskom savetu („Sl. glasnik RS”, broj 125/20014) kojim je utvrđeno da Socijalno-ekonomski savet razmatra nacrte zakona i predloge drugih propisa od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca, Nacrt zakona je upućen Socijalno-ekonomskom Savetu na razmatranje i davanje mišljenja.

X. KOJE ĆE SE MERE TOKOM PRIMENE ZAKONA PREDUZETI DA BI SE POSTIGLO ONO ŠTO SE ZAKONOM PREDVIĐA?

Regulatorne: Predlogom zakona predviđeno je donošenje jednog podzakonskog akta kojim će biti propisan obrazac Obaveštenja poslodavaca o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo. Sadržina obrasca propisana je samim Zakonom, tako da će se podzakonskim aktom propisati samo izgled obrasca radi jednoobraznosti. Podzakonski akt će doneti ministar nadležan za rad u roku od 45 dana od dana stupanja na snagu zakona.

Institucionalne: Nadležno ministarstvo za primenu ovog Zakona je Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Grupa za oblast rada sa inostranim elementom i unapređenje prava zaposlenih u Sektoru za rad, Odsek za unapređenje oblasti rada i prava po osnovu rada u zemlji i inostranstvu. Navedena Grupa ima 3 zaposlena. Za nadzor nad primenom ovog zakona zadužena je Inspekcija rada kao organ uprave u sastavu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja. Inspekcija rada ima kadrovski kapacitet za sprovođenje nadzora nad primenom ovog zakona. Međuinstitucionalna saradnja između nadležnih organa i organizacija, pre svega Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Ministarstva spoljnih poslova, Ministarstva unutrašnjih

poslova, Centralni registar obaveznog socijalnog osiguranja, Ministarstva finansija- Poreska uprava i drugih uređuje se samim Zakonom.

IZJAVA O USKLAĐENOSTI PROPISA SA PROPISIMA EVROPSKE UNIJE

1. Organ državne uprave, odnosno drugi ovlašćeni predlagač propisa

Vlada Republike Srbije

Obrađivač

Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.

2. Naziv propisa

Predlog zakona o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti (u daljem tekstu: Predlog zakona)

3. Usklađenost propisa s odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica, sa jedne strane, i Republike Srbije sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Sporazum), odnosno s odredbama Prelaznog sporazuma o trgovini i trgovinskim pitanjima između Evropske zajednice, sa jedne strane, i Republike Srbije, sa druge strane („Službeni glasnik RS”, broj 83/08) (u daljem tekstu: Prelazni sporazum):

a) Odredba Sporazuma i Prelaznog sporazuma koja se odnose na normativnu saržinu propisa,

Član 101. Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju – Saradnja u oblasti socijalne politike

Predlog zakona nije u suprotnosti sa navedenim članom Sporazuma

b) Prelazni rok za usklađivanje zakonodavstva prema odredbama Sporazuma i Prelaznog sporazuma,

Nema

v) Ocena ispunjenosti obaveze koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma i Prelaznog sporazuma,

Nema

g) Razlozi za delimično ispunjavanje, odnosno neispunjavanje obaveza koje proizlaze iz navedene odredbe Sporazuma i Prelaznog sporazuma,

Nema

d) Veza sa Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije.

Nema

4. Usklađenost propisa sa propisima Evropske unije:

a) Navođenje odredbi primarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima,

Član 153. Ugovora o funkcionisanju Evropske unije

Predlog zakona nije u suprotnosti sa navedenim članom Ugovora.

b) Navođenje sekundarnih izvora prava Evropske unije i ocene usklađenosti sa njima,

Direktiva 96/71/EZ o upućivanju zaposlenih u okviru pružanja usluga (Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of service)

U toku izrade teksta Predloga zakona razmatrana je navedena Direktiva, ali s obzirom da Direktiva uređuje obaveze država članica prijema zaposlenih (države u kojoj se obavlja rad upućenih zaposlenih), u saradnji sa ekspertima EU iz Slovačke u okviru tvining projekta „Unapređenje socijalnog dijaloga“, ocenjeno je da Predlog zakona nije relevantan za transportovanje ove Direktive već će to biti predmet uređivanja Zakona o radu. Takođe, Predlogom zakona predviđeno da se isti neće primenjivati na države članice EU/EEP od trenutka pristupanja Republike Srbije članstvu u EU.

v) Navođenje ostalih izvora prava Evropske unije i usklađenost sa njima,

Nema

g) Razlozi za delimičnu usklađenost, odnosno neusklađenost,

Nema

d) Rok u kojem je predviđeno postizanje potpune usklađenosti propisa sa propisima Evropske unije.

Nema

5. Ukoliko ne postoje odgovarajuće nadležnosti Evropske unije u materiji koju reguliše propis, i/ili ne postoje odgovarajući sekundarni izvori prava Evropske unije sa kojima je potrebno obezbediti usklađenost, potrebno je obrazložiti tu činjenicu. U ovom slučaju, nije potrebno popunjavati Tabelu usklađenosti propisa. Tabelu usklađenosti nije potrebno popunjavati i ukoliko se domaćim propisom ne vrši prenos odredbi sekundarnog izvora prava Evropske unije već se isključivo vrši primena ili sprovođenje nekog zahteva koji proizilazi iz odredbe sekundarnog izvora prava (npr. Predlogom odluke o izradi strateške procene uticaja biće sprovedena obaveza iz člana 4. Direktive 2001/42/EZ, ali se ne vrši i prenos te odredbe direktive).

Predlogom zakona o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo ne vrši se usklađivanje sa propisima Evropske unije, jer ne postoje odgovarajući sekundarni izvori prava Evropske unije kojima se reguliše ovo pitanje.

6. Da li su prethodno navedeni izvori prava Evropske unije prevedeni na srpski jezik?

NE

7. Da li je propis preveden na neki službeni jezik Evropske unije?

NE

8. Učešće konsultanata u izradi propisa i njihovo mišljenje o usklađenosti

U okviru twining projekta „Unapređenje socijalnog dijaloga“ obavljene su konsultacije sa ekspertima EU iz Slovačke po pitanju usklađenosti srpskog zakonodavstva sa Direktivom 96/71/EZ o upućivanju zaposlenih u okviru pružanja usluga. Eksperti su ukazali da Direktiva 96/71/EZ uređuje obaveze države članice na čiju teritoriju se upućuju zaposleni u okviru pružanja usluga u pogledu minimalnih prava i da navedenu Direktivu treba transponovati u Zakon o radu (kao što su učinile Republika Slovačka i druge zemlje članice) kako bi se zaposlenima iz EU koji se upućuju da rade na teritoriju Republike Srbije obezbedio isti princip zaštite upućenih zaposlenih na celoj teritoriji EU.

Predlog zakona uređuje postupak upućivanja i zaštitu zaposlenih upućenih na privremeni rad u inostranstvo, a u cilju potrebe Republike Srbije da uredi posebnu zaštitu zaposlenih-državljana Republike Srbije koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo. Predlogom zakona predviđeno je da se ovaj zakon neće primenjivati na upućivanje zaposlenih u zemlje EU/EEP od trenutka pristupanja Republike Srbije Evropskoj uniji, jer će njihova zaštita u državama članicama EU biti obezbeđena propisima zemlje prijema (u kojoj se obavlja rad) u skladu sa navedenom Direktivom.

Imajući u vidu navedeno ocenjeno je da nije potrebno dostavljati predmet na komentare Evropskoj komisiji.