САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ
САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА ВОЈВОДИНЕ
Адреса: Нови Сад 21000, Булевар Михајла Пупина бр. 24
Телефон: +381 (0) 21 557 911; Факс: 021/457-472;
www.сссв.рс ; e- mail: office@sssv.rs

Нови Сад, 29.10.2018. године
Број: 06 -1- 478

НАЦРТ ЗАКОНА О АГЕНЦИЈСКОМ ЗАПОШЉАВАЊУ

- Примедбе и предлози -

Дефиниције

У члану 2 став 6 Нацрта одређују се основни услови запошљавања и рада, којом приликом су **изостављени неки радноправни институти, као на пример прерасподела радног времена.**

Евиденција запослених

Није предвиђено да ли ће се и на који начин у агенцији водити евиденција запослених који могу бити уступљени, као и како ће агенција вршити одабир запосленог кога ће упутити на рад код послодавца корисника, ако на списку има више радника који испуњавају услове да буду упућени. Правила из Закона о раду која се односе на правилник о организацији и систематизацији послова не могу на одговарајући начин уредити ова питања.

Услови за рад агенције

У члану 3 став 1 Нацрта прописано је да агенција може да обавља послове уступања запослених ако добије дозволу од министарства надлежног за послове рада, а у ставу 2 истог члана предвиђени су услови за добијање те дозволе.

Међу наведеним условима није предвиђен ниједан материјално-финансијски услов који агенција мора испуњавати приликом оснивања и даљег рада. То значи да се запосленима у агенцији не пружају било какве материјално-финансијске гаранције за случај да им не буду исплаћене зараде и друга примања у складу са прописима. Предлажемо да један од услова за оснивање агенције буде обезбеђење одговарајућег инструмента осигурања уговорних обавеза или одређена вредност основног капитала (слично као финансијско обезбеђење приређивача игара на срећу по чл. 83 Закона о играма на срећу).

У члану 4 Нацрта прописано је ко не може основати агенцију, односно ко не може обављати послове предузетника и законског заступника агенције.

1. Лице које је осуђено за одређена кривична дела (кривична дела против привреде, у области рада, примање или давање мита и кривична дела проневере), али под условом да је за неко од тих кривичних дела **осуђен на безусловну казну затвора у трајању од најмање 6 месеци.**

То значи да се забрана не односи на лице које је осуђено за наведена кривична дела, али му није изречена затворска казна од најмање шест месеци, већ блажа казна или друга кривична санкција.

2. Лице коме је одузета дозвола за обављање послова уступања запослених, **у року од три године од дана одузимања дозволе.**

Ово лице по протеку три године од одузимања дозволе поново може обављати исте послове.

3. Лице 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.**

По протеку три године од кад је инспекција утврдила да лице као нерегистровани привредни субјекат обавља послове уступања запослених (ради „на црно“) оно поново може обављати исте послове.

Услови за уступање запослених

У члану 13 став 1 Нацрта прописано је у којим случајевима не може да се закључи уговор о уступању запослених, па је, између осталог, у тачки 4 одређено да се уговор о заступању запослених не може закључити 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. **Требало би да се забрани закључење уговора о уступању запослених за све послове са повећаним ризиком, а не само за оне на којима је уведено скраћено радно време или код којих се рачуна стаж осигурања са увећаним трајањем** (бенефицирани радни стаж).

Није предвиђено, а требало би утврдити **да се уговор о уступању запослених не може закључити на пословима који спадају у претежну делатност послодавца.**

У члану 14 став 1 Нацрта прописано је да највише 10% запослених у односу на укупан број запослених код послодавца корисника може радити на основу уговора о уступању у моменту закључења уговора. Међутим, у ставу 2 истог члана омогућава се повећање тог процента до 30%, уз претходну сагласност министарства надлежног за послове рада. У том случају, послодавац корисник је дужан да, уз захтев за давање сагласности и писмено образложење, министарству за рад достави и мишљење министарства надлежног за област којом се уређује делатност послодавца. **Ограничење од 10% запослених је релативизовано, јер се тај проценат лако може повећати до 30%, а 30% запослених који раде на основу уговора о уступању је сувише велики проценат за једно предузеће. Осим тога, нису прописани критеријуми на основу којих министарство може дати сагласност за повећање процента уступљених запослених.**

Услови рада уступљеног запосленог

У члану 18 став 1 Нацрта прописано је да уступљени запослени, за време привременог обављања послова код послодавца корисника, има једнаке услове рада као и упоредни запослени, а у ставу 2 истог члана таксативно набраја на шта се односе једнаки услови рада. У том набрајању **изостављени су поједини радноправни институти** (нпр. прерасподела радног времена), као **и нека права која се Законом о раду гарантују запосленима** (нпр. право на отпремнину при одласку у пензију, накнада трошкова погребних услуга и др.).

У члану 20 став 4 Нацрта утврђено је да је агенција 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, што значи да **уступљени запослени у погледу других примања нема једнаке услове рада као упоредни запослени.**

Обавеза исплате зараде, накнаде зараде и других примања

У члану 20 став 2 Нацрта прописано је да је обавеза агенције да уступљеном запосленом за период уступања исплати зараду и накнаду трошкова, а на основу података из евиденција о раду и одсуству са рада уступљених запослених које агенцији доставља послодавац корисник најкасније до 15. у месецу за претходни месец.

У члану ставу 3 истог члана одређено је да је агенција дужна да уступљеном запосленом исплати зараду и накнаду трошкова и у случају када послодавац корисник не достави агенцији податке из евиденције, али **није одређено на основу чега ће агенција утврдити колика зарада и накнада трошкова припада запосленом, будући да нема податке о томе колико је времена запослени провео на раду, односно да ли је евентуално одсуствовао са рада и из којих разлога.**

У члану 26 став 1 тачка 7 Нацрта утврђено је да је послодавац корисник супсидијарно одговоран за исплату зараде и накнаде трошкова са агенцијом.

Супсидијарна одговорност је условна одговорност и она значи да уступљени запослени мора захтевати исплату зараде и накнаду трошкова прво од агенције као главног дужника, па тек ако агенција не измири своју обавезу, запослени може захтевати исплату зараде и накнаду трошкова од послодавца корисника. То заправо значи да запослени најпре води судски поступак против агенције, па тек ако агенција не измири обавезу, запослени може покренути судски поступак против послодавца корисника. **Ово решење није правично за уступљеног запосленог и требало би уместо супсидијарне одговорности увести солидарну одговорност агенције и послодавца корисника**. **У том случају уступљени запослени би могао да бира од кога ће захтевати исплату зараде и накнаду трошкова, да ли од агенције или од послодавца корисника, а сваки од тих дужника био би одговоран за целу обавезу.**

У члану 20 став 4 Нацрта утврђено је да је агенција 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, што значи да **уступљени запослени у погледу других примања нема једнаке услове рада као упоредни запослени** (нпр. право на отпремнину при одласку у пензију, накнада трошкова погребних услуга и др.)**.**

Отказ уговора о раду – због разлога насталих код послодавца корисника

Иако овај одељак носи назив „Отказ уговора о раду – због разлога насталих код послодавца корисника“, у члану 23 став 1 Нацрта прописано је да агенција може уступљеном запосленом отказати уговор о раду или изрећи другу меру у складу са општим прописима о раду и општим актима који се примењују код послодавца корисника и код агенције. То значи да **уступљени запослени може добити отказ како из разлога које је утврдила агенција, тако и из разлога које је утврдио послодавац корисник.**

У ставу 3 истог члана прописано је да, 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. **Овде није јасно да ли се наведена правна заштита односи само на случајеве незаконитог отказа због разлога насталих код послодавца корисника или је прописана и за ситуације кад уступљени запослени добије отказ из разлога насталих у агенцији. У оба случаја (а у другом нарочито), правна заштита уступљеног запосленог у случају незаконитог отказа је значајно сужена у односу на права гарантована Законом о раду.**

Право на синдикално организовање

У члану 26 став 1 тачке 5 и 6 Нацрта прописана је обавеза послодавца корисника да омогући уступљеном запосленом права на слободу удруживања и право на колективно преговарање, као и да 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 члану 29 став 1 Нацрта одређено је да се уступљени запослени, при утврђивању испуњености услова за одређивање представника запослених, рачунају у укупан број запослених код послодавца корисника.

Из овога се може закључити да уступљени запослени не може бити истовремено члан синдиката код агенције и код послодавца корисника, нити може сам изабрати код ког послодавца ће се синдикално организовати, већ има право на синдикално организовање само код послодавца корисника, што је супротно Уставу Републике Србије и конвенцијама МОР-а које је су део правног система наше земље.

Право на штрајк

У члану 29 став 3 Нацрта прописано је да **уступљени запослени може учествовати у штрајку који се организује код послодавца корисника** под условима и на начин прописан законом. **Ова одредба је добра ако не искључује право уступљеног запосленог да учествује у штрајку који се организује код агенције.**

Накнада штете

У члану 32 став 1 Нацрта прописано је да је послодавац корисник дужан да уступљеном запосленом накнади штету коју овај претрпи на раду код послодавца корисника по основу повреде на раду и професионалног обољења. У ставу 2 истог члана утврђена је супсидијарна одговорност агенције за обавезу накнаде штете запосленом. Супсидијарна одговорност је условна одговорност и она значи да уступљени запослени мора захтевати накнаду штете прво од послодавца корисника као главног дужника, па тек ако корисник не измири своју обавезу, запослени може захтевати накнаду штете од агенције. То заправо значи да запослени најпре води судски поступак против послодавца корисника, па тек ако корисник не измири обавезу, запослени може покренути судски поступак против агенције.

Ово решење није правично за уступљеног запосленог и требало би уместо супсидијарне одговорности увести солидарну одговорност послодавца корисника и агенције. У том случају уступљени запослени би могао да бира од кога ће захтевати накнаду штете, да ли од послодавца корисника или агенције, а сваки од тих дужника био би одговоран за целу обавезу.

САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА ВОЈВОДИНЕ

Жељка Јоргић Ђорђић

Стручни сарадник за правне послове