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

(„Službeni glasnik RS", br. 91/15 i 50/18)

OVA VERZIJA ZAKONA U PRIMENI JE OD 7. JULA 2018. GODINE

Predmet zakona

Član 1.

Ovim zakonom uređuju se prava zaposlenih koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo, uslovi 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.

Zaposleni iz st. 1. i 2. ovog člana mora biti u radnom odnosu kod poslodavca najmanje tri meseca pre dana upućivanja.

Izuzetno od stava 4. ovog člana, poslodavac može da uputi zaposlene koji su u radnom odnosu kod tog poslodavca kraće od tri meseca na privremeni rad u inostranstvo, ako ispunjavaju sledeće uslove:

1. **da se upućivanje zaposlenih vrši u okviru pretežne delatnosti poslodavca koja je upisana u registar kod nadležnog organa;**
2. **da broj upućenih zaposlenih koji ne ispunjavaju uslove iz stava 4. ovog člana ne prelazi 20% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca na dan upućivanja.**

Odredbe st. 4. i 5. ovog člana ne primenjuju se na zaposlene koji su upućeni na privremeni rad u inostranstvo na osnovu Sporazuma između Saveznog izvršnog veća Skupštine Socijalističke Federativne Republike Jugoslavije i Vlade Savezne Republike Nemačke o upućivanju jugoslovenskih radnika organizacija udruženog rada iz Socijalističke Federativne Republike Jugoslavije i zapošljavanju u Saveznoj Republici Nemačkoj na osnovu ugovora o izvođenju radova („Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori", broj 11/89).

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, odmore 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.

Poslodavac koji upućuje zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo prilikom prijave promene osnova osiguranja u jedinstvenu bazu podataka unosi državu upućivanja, kao i svaku naknadnu promenu države.

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 ishođovanje 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 koje 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 inostranstvu.

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.

Član 20.

Brisan („Službeni glasnik RS“, broj 50/18).

Član 21.

Brisan („Službeni glasnik RS“, broj 50/18).

Član 22.

Brisan („Službeni glasnik RS“, broj 50/18).

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 **i drugim** 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 sarađuju sa Centralnim registrom u vezi sa isporukom, korišćenjem podataka registrovanih i evidentiranih u jedinstvenoj bazi Centralnog registra.

Centralni registar dužan je da ministarstvu nadležnom za rad dostavlja redovne izveštaje, u elektronskoj formi, u vezi sa upućivanjem zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo, po državama i po poslodavcima, i to:

1) mesečni izveštaj – najkasnije do 15. u mesecu, za prethodni mesec;
2) kvartalni izveštaj – najkasnije do 15. u mesecu za prethodni kvartal;
3) godišnji izveštaj – najkasnije do 15. januara za prethodnu godinu.

Izveštaji iz stava 2. ovog člana po državama sadrže: spisak država, broj poslodavaca, ukupan broj upućenih zaposlenih, broj upućenih zaposlenih, i to – ukupno, na određeno, na neodređeno vreme, po polu i po starosnom kriterijumu (18–30, 31–40, 41–65).

Izveštaji iz stava 2. ovog člana po poslodavcima sadrže: spisak poslodavaca, spisak država u koje su zaposleni upućeni, broj upućenih zaposlenih, i to – ukupno, na određeno, na neodređeno vreme, po polu i po starosnom kriterijumu (18–30, 31–40, 41–65).

Ministarstvo nadležno za rad može da traži i vanredne upite u vezi sa podacima o upućenim zaposlenima, poslodavcima i državama upućivanja od Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja.

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 sarađuje 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) **brisana („Službeni glasnik RS“, broj 50/18)**;
11) **brisana („Službeni glasnik RS“, broj 50/18)**;
12) **brisana („Službeni glasnik RS“, broj 50/18)**;
13) **brisana („Službeni glasnik RS“, broj 50/18)**.

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 **150.000** dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, odnosno novčanom kaznom od **70.000** 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. stav 1)**;

3a) ako u jedinstvenu bazu podataka ne unese, ili unese netačne podatke o državi upućivanja odnosno promenu države upućivanja (član 12. stav 2);

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) **brisana („Službeni glasnik RS“, broj 50/18)**.

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 fiksnom 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.

Odredbe Zakona o izmenama i dopunama Zakona o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti koje nisu ušle u prečišćen tekst („Službeni glasnik RS", broj 50/18)

Član 11.

Odredbe člana 2. ovog zakona ne primenjuju se na zaposlene koji su upućeni na privremeni rad u inostranstvo pre stupanja na snagu ovog zakona.

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje obaveza poslodavaca da ministarstvu nadležnom za rad dostavljaju Obaveštenja o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i uverenja Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja, kao i

obaveza ministarstva nadležnog za rad da obaveštenja objavljuje na internet portalu ministarstva nadležnog za rad.

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Pravilnik o obrascu obaveštenja o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo („Službeni glasnik RS", broj 111/15).

Član 12.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije".