



Poslovno udruženje komunalnih preduzeća **KOMDEL**

Beograd, Branka Krsmanovica br. 13

Tel/Fax: 011 2402 098, Tel: 011 2400 227

E-mail: komdel@ttigroup.co.rs www.ttigroup.co.rs

Stručna služba: **TTI Group** d.o.o. Beograd

Beograd, decembar 2019. godine

INFORMACIJA 29

NOVI ZAKON O AGENCIJSKOM ZAPOŠLJAVANJU

Narodna skupština Republike Srbije, donela je **Zakon o agencijskom zapošljavanju ("Sl. glasnik RS", br. 86/2019) koji se primenjuje od 1.marta 2020. godine**, osim odredbi koje uređuju uslove za rad agencije koje će se primenjivati od 1.1.2020. godine.

Ovim zakonom uređuju se pre svega prava i obaveze zaposlenih koji zaključuju ugovor o radu sa agencijom za privremeno zapošljavanje radi ustupanja na privremeni rad poslodavcu korisniku, **sa ciljem da se ujednači položaj ustupljenih zaposlenih sa drugim oblicima radnog angažovanja.**

Agencijsko zapošljavanje podrazumeva **trostrani pravni odnos između (1) zaposlenog, (2) agencije za privremeno zapošljavanje i (3) poslodavca korisnika.** Zaposleni zasniva radni odnos sa agencijom, ali tamo ne ostvaruje rad. Agencija ga ustupa **poslodavcu-korisniku** koji ima potrebu za njegovim radom, a na osnovu posebnog ugovora koji zaključuju agencija i poslodavac korisnik (npr. JKP).

U uslovima zabrane zapošljavanja i ograničenja kod privremenog radnog angažovanja, **mnoga naša javna komunalna preduzeća** bila su prinuđena da, bez obzira što to više košta, **preko registrovanih agencija rešavaju** ili makar ublažavaju evidentan **problem nedostatka radnika** - neposrednih izvršilaca. Drugačije nije moglo iz više razloga, a pre svega zbog toga što je dozvoljena **"kvota" od 10%** od zaposlenih na neodređeno angažovanjem na određeno vreme ili po privremenim i povremenim poslovima odavno **popunjena** i što su **pokušaji da se upražnjena mesta popune** zasnivanjem radnog odnosa na neodređeno vreme završavali tako što je većina zahteva lokalnih samouprava nailazila na **"ćutanje" nadležne republičke komisije.**

Od 01. marta 2020. godine kada Zakon o agencijskom zapošljavanju počne da se primenjuje, **ovaj način rešavanja problema nedostajućih radnika** naših komunalnih preduzeća biće složeniji (komplikovaniji), a **u nekim slučajevima** i praktično **onemogućen.**

Prva veća prepreka koju većina komunalnih preduzeća koja sada angažuju radnike preko agencija verovatno neće moći da savlada, je ograničenje iz člana 14. Prema tom članu Zakona, **„ukupan broj ustupljenih zaposlenih u radnom odnosu na određeno vreme kod poslodavca korisnika ne može da bude veći od 10% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca korisnika na dan zaključenja ugovora o ustupanju zaposlenih, odnosno na dan izmene tog ugovora kojima se menja broj ustupljenih zaposlenih“.** Zakon je doduše tu dao nešto ublažene kvote za preduzeća koja zapošljavaju manje od 50 radnika, ali to puno ne menja odnose i suštinu.

Ovo praktično znači da pošto je **Zakon o budžetskom sistemu** zabranom zapošljavanja kod svih korisnika javnih sredstava već **ograničio broj zaposlenih na određeno vreme i PP poslove na 10%** od broja zaposlenih na neodređeno vreme, da će se od 01. marta 2020. godine u taj broj uračunavati i angažovani radnici preko agencija za zapošljavanje. Naime, prema stavu 4. Člana 14, **„ustupljeni zaposleni koji je u radnom odnosu u Agenciji na određeno vreme zbog povećanog obima posla kod poslodavca korisnika koji je korisnik javnih sredstava u smislu zakona kojim se uređuje budžetski sistem, računaju se u ograničenje broja zaposlenih na određeno vreme zbog**

povećanog obima posla i angažovanih po bilo kom osnovu kod korisnika javnih sredstava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje budžetski sistem”.

Tako npr. ako neko javno komunalno preduzeće ima ukupno 100 zaposlenih na neodređeno vreme, do sada je u skladu sa zakonom imalo mogućnost da angažuje najviše još 10 radnika po ugovorima na određeno vreme ili po PP poslovima. Ako je preduzeće imalo potrebu za dodatnim radnicima, praktično jedina opcija je bilo angažovanje preko agencija čije se usluge nabavljaju po Zakonu o javnim nabavkama ili u nekim slučajevima i preko Nacionalne službe za zapošljavanje. Od marta naredne godine, **to više neće biti dozvoljeno, osim u slučaju** da se od agencije „iznajmljuju“ **radnici koji u toj agenciji imaju zasnovan radni odnos na neodređeno vreme** što je u praksi dosta retko. Naime, u stavu 3 stoji da se u navedena ograničenja „ne računaju ustupljeni zaposleni kod poslodavca korisnika koji imaju sa Agencijom zaključen ugovor o radu na neodređeno vreme, bez obzira na koji period su ustupljeni poslodavcu korisniku.”.

Zakon o agencijskom zapošljavanju u oblast radnog prava uvodi i **niz drugih novina** kojima će se izvesno poboljšati položaj zaposlenih i radno angažovanih u agencijama, ali propisuje i **niz obaveza za poslodavce korisnike** za koje su u slučaju ne postupanja, predviđene **dosta visoke novčane kazne** propisane članom 36.

Uz napomenu da **integralni tekst Zakona** možete preuzeti sa sajta Narodne skupštine Republike Srbije ili sa sajta KOMDEL-a - <http://www.ttigroup.co.rs/wp-content/uploads/Zakon-o-agencijskom-zapo%5A1ljavanju-Sl.gl.-86-od-06.12.19..pdf>, ovde **skrećemo pažnju na kaznene odredbe koje se odnose i na komunalna preduzeća** kao moguće poslodavce korisnike.

Ovim odredbama predviđena je novčana kazna u rasponu **od 800.000 do 1.500.000 dinara** sa kojom će kazniti za prekršaj poslodavac **korisnik sa svojstvom pravnog lica u slučajevima:**

- 1) **ako sa Agencijom nije zaključio ugovor** o ustupanju zaposlenih ili je taj ugovor zaključio suprotno odredbama ovog zakona (čl. 11. i 12 kojima se propisuje obaveza sklapanja i sadržina ugovora sa agencijom);
- 2) **ako je sa Agencijom zaključio ugovor** o ustupanju zaposlenih **mimo zabrana i ograničenja** propisanih ovim zakonom (čl. 13. i 14 kojima se propisuje zabrana zaključivanja ugovora u određenim slučajevima, kao ograničenja broja lica koja se preuzimaju od agencije);
- 3) ako angažuje ustupljenog zaposlenog suprotno odredbama ovog zakona (čl. 16. i 17 kojima se propisuju trajanje i pretpostavke ustupanja radnika);
- 4) **ako ustupljenom zaposlenom ne obezbedi jednake uslove** rada kao uporednom zaposlenom (član 18);
- 5) **ako ne vodi evidenciju**, odnosno Agenciji ne dostavi ili dostavi netačne podatke iz evidencije potrebne za isplatu zarade, naknade zarade i naknade troškova iz člana 2. stav 7. ovog zakona (član 20. stav 1);
- 6) ako ne postupi u skladu sa obavezama propisanim odredbama ovog zakona (čl. 25-27 kojima se propisuju obaveza poslodavca korisnika i pitanja vezana za bezbednost i zdravlje na radu);
- 7) **ako ne prijavi povredu na radu ili profesionalno oboljenje**, odnosno ne dostavi Agenciji popunjeni obrazac izveštaja o povredi na radu odnosno profesionalnom oboljenju u skladu sa odredbama ovog zakona (član 28. st. 1. i 2);
- 8) **ako ne obezbedi zaštitu ličnih podataka** ustupljenog zaposlenog i ne vodi evidencije u skladu sa odredbama ovog zakona (član 29);
- 9) ako pri ostvarivanju kolektivnih prava postupi suprotno odredbama ovog zakona (član 30. st. 1. i 3 kojima se propisuje da ustupljeni radnici imaju pravo na sindikalno organizovanje i pravo na štrajk).

Novčanom kaznom od 50.000 do 100.000 dinara za navedene prekršaje kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu.