

**НАЦРТ ЗАКОНА
О УСЛОВИМА ЗА УПУЋИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА ПРИВРЕМЕНИ
РАД У ИНОСТРАНСТВО И ЊИХОВОЈ ЗАШТИТИ**

Предмет закона

Члан 1.

Овим законом уређује се права запослених који се упућују на привремени рад у иностранство, услови, поступак и обавезе послодавца у вези са упућивањем запослених на привремени рад у иностранство, сарадња органа и организација који обављају послове државне управе у вези са заштитом права запослених на привременом раду у иностранству и надзор над применом овог закона.

Основни појмови

Члан 2.

Поједини изрази употребљени у овом закону имају следеће значење:

- 1) послодавац је правно и физичко лице уписано у регистар код надлежног органа;
- 2) запослени је физичко лице које је у радном односу код послодавца;
- 3) упућени запослени је запослени који је у радном односу код послодавца који га упућује на рад у иностранство у ограниченом временском периоду након чега се враћа на рад код послодавца;
- 4) упућивање на привремени рад у иностранство подразумева упућивање на рад у иностранство и упућивање на стручно оспособљавање и усавршавање за потребе послодавца;
- 5) уговор о пословној сарадњи је сваки уговор закључен између послодавца или његове пословне јединице у иностранству са страним лицем у циљу обављања инвестиционих или других радова или пружања услуга;
- 6) пословна јединица послодавца у иностранству је представништво или огранак које послодавац оснивао у иностранству, односно правно лице са седиштем у иностранству у којем послодавац има значајно учешће у основном капиталу или врши контролни утицај на пословање (у даљем тексту: контрола), *у складу са законом којим се уређују привредна друштва*;
- 7) међукомпанијско кретање је упућивање запосленог од стране послодавца код страног послодавца који има већинско учешће у основном капиталу или врши контролу послодавца или у страном правно лице које је заједно са послодавцем под контролом трећег страног правног лица.

Примена закона

Члан 3.

Овај закон се примењује на послодавце који упућују запослене на привремени рад у иностранству ради:

- 1) рада у оквиру извођења инвестиционих и других радова и пружања услуга, на основу уговора о пословној сарадњи, односно другог одговарајућег основа;

2) рада или стручног оспособљавања и усавршавања за потребе послодавца у пословним јединицама послодавца у иностранству, на основу акта о упућивању или другог одговарајућег основа;

3) рада или стручног оспособљавања и усавршавања за потребе послодавца у оквиру међукомпанијског кретања по основу позивног писма, политике међукомпанијског кретања или другог одговарајућег основа.

Члан 4.

Одредбе овог закона не примењују се у случају упућивања запосленог на службени пут у иностранство у складу са законом, под условом да период боравка у иностранству не прелази 30 дана у континуитету, односно 90 дана укупно са прекидима у току календарске године.

Заштита запослених

Члан 5.

Заштита запослених на привременом раду у иностранству обезбеђује се у складу са овим законом и другим прописима, међународним уговорима и општим актима.

Члан 6.

Послодавац не може на привремени рад у иностранство да упути запосленог млађег од 18 година живота, ако законом није друкчије одређено.

Послодавац не може уговором закљученим са страним лицем предвидети уступање запослених том или неком другом страном лицу.

Услови упућивања

Члан 7.

Послодавац може запосленог да упути на привремени рад у иностранство до 12 месеци са могућношћу продужења, ако законом или међународним уговором није друкчије одређено.

Члан 8.

Послодавац на привремени рад у иностранство може да упути само запослене на неодређено време.

Изузетно од става 1. овог члана послодавац може да упути на привремени рад у иностранство, запосленог на одређено време у складу са законом којим се уређује рад, с тим што се време проведено на привременом раду у иностранству не рачуна у законско ограничење трајања радног односа на одређено време.

Упућивање у иностранство из става 2. овог члана не може да траје дуже од времена за које је закључен уговор о раду.

Члан 9.

Запослени може да буде упућен на привремени рад у иностранство само уз његову претходну писану сагласност.

Изузетно од става 1. овог члана послодавац може запосленог да упути на привремени рад у иностранство без његове претходне сагласности ако је уговором о раду предвиђена могућност упућивања на привремени рад у иностранство.

Запослени из става 2. овог члана има право да одбије упућивање на привремени рад у иностранство у оправданим случајевима као што су:

- 1) трудноћа;
- 2) за време рада са половином пуног радног времена због посебне неге детета у складу са законом којим се уређује рад;
- 3) до истека три године живота детета;
- 4) ако је запослени самохрани родитељ до 15 године живота детета;
- 5) ако није протекло три месеца од повратка са рада у иностранству које је трајало најмање 11 месеци непрекидно;
- 6) у другим случајевима утврђеним колективним уговором или правилником о раду.

Послодавац може да прихвати и друге разлоге које оправдавају одбијање запосленог да буде упућен на рад у иностранство.

Услови повратка

Члан 10.

Колективним уговором или правилником о раду, односно уговором о раду могу да се утврде случајеви и услови под којим запослени има право на повратак у земљу пре истека рока на који је упућен, о трошку послодавца.

Обавезе послодавца

Члан 11.

Послодавац је дужан да пре упућивања на привремени рад у иностранство са запосленим закључи анекс уговора о раду који обавезно садржи:

- 1) државу, место рада и период на који се запослени упућује;
- 2) назив и опис послова које ће запослени обављати у иностранству, ако се исти мењају;
- 3) износ основне зараде и валуту у којој ће зарада бити исплаћивана;
- 4) елементе за утврђивање зараде, друга новчана и неновчана давања која су повезана са боравком у иностранству;
- 5) радно време, одморе и годишњи одмор.

Анекс уговора не мора да садржи елементе из става 1. тач. 4) - 5) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца, у ком случају у анексу мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључивања анекса.

Послодавац је дужан да анекс уговора о раду из става 1. овог члана држи у складу са прописима о раду према месту рада из кога је запослени упућен на привремени рад у иностранство.

Члан 12.

Послодавац је дужан да за запосленог упућеног на привремени рад у иностранство изврши промену основа осигурања у јединственој бази Централног регистра обавезног социјалног осигурања (у даљем тексту: Централни регистар), у складу са прописима којима се уређује подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање.

Члан 13.

Послодавац је дужан да запосленом кога упућује на привремени рад у иностранство обезбеди:

- 1) здравствено, пензијско и инвалидско осигурање и осигурање за случај незапослености;
- 2) безбедност и здравље на раду;
- 3) смештај, исхрану и превоз за долазак и одлазак са рада;
- 4) зараду;
- 5) припрему за упућивање на привремени рад.

Осигурање**Члан 14.**

Послодавац који упућује запослене на привремени рад у иностранство обезбеђује здравствено, пензијско и инвалидско осигурање, као и осигурање за случај незапослености, у складу са прописима којима се уређују ови видови осигурања, односно када послодавац привремено упућује запосленог у државу с којом је закључен међународни уговор о социјалном осигурању у складу са тим уговором.

Безбедност и здравље на раду**Члан 15.**

Послодавац је дужан да запосленима које упућује на привремени рад у иностранству обезбеди безбедност и здравље на раду у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду у Републици Србији, односно у складу са прописима државе у коју се запослени упућује, ако је то за запосленог повољније.

Смештај, исхрана и превоз**Члан 16.**

Послодавац је дужан да запосленима који се упућују на привремени рад у иностранство, о свом трошку, обезбеди смештај и исхрану по стандардима важећим у држави у којој се изводе радови, односно у складу са условима смештаја и исхране утврђеним колективним уговором, односно правилником о раду, ако је то повољније за запослене.

Послодавац је дужан да запосленима који се упућују на привремени рад у иностранство обезбеди превоз за долазак и одлазак са рада или накнаду трошкова за те сврхе.

Зарада**Члан 17.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди зараду у складу са прописима Републике Србије, која не може бити мања од гарантоване минималне зараде по прописима земље у коју је запослени упућен на привремени рад.

Припрема за упућивање на привремени рад

Члан 18.

Послодавац је дужан да о свом трошку организује припрему запосленог за упућивање, а нарочито:

- 1) да информисе запослене о условима живота у држави и месту у које се запослени упућује;
- 2) да обезбеди потребне здравствене прегледе и превентивне здравствене мере;
- 3) да обезбеди превоз до места рада у иностранству и повратак у Републику Србију;
- 4) да обезбеди исходавање радно-боравишних дозвола.

Информисање у смислу става 1. тачка 1) овог члана врши се пре давања сагласности из члана 9. овог закона, односно потписивања анекса уговора о раду из члана 11. овог закона, на начин који одреди послодавац и обавезно обухвата давање обавештења о:

- 1) условима живота у месту у којој се запослени упућује (климатски услови, валута, друштвено политичка ситуација, специфичне здравствене и друге околности);
- 2) условима смештаја и исхране који се запосленом обезбеђују за време боравка и рада у иностранству, удаљеност од места боравка до места рада и др.
- 3) контакт особи у месту рада у иностранству (у даљем тексту: контакт особа).

Контакт особа из става 2. тачка 3) овог члана овлашћена је за давање информација државним и другим органима о упућивању запослених и за пружање додатних информација и обавештења запосленима који се налазе на привременом раду у иностранство.

Члан 19.

Колективним уговором или правилником о раду, односно уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права утврђених овим законом, као и друга права запослених упућених на привремени рад у иностранство.

Поступак упућивања

Члан 20.

Послодавац који упућује запослене на привремени рад у иностранство по основу члана 4. овог закона дужан је да најкасније до дана који претходи дану упућивања, достави министарству надлежном за рад Обавештење о упућивању запослених на привремени рад у иностранство које обавезно садржи следеће:

- 1) податке о послодавцу;
- 2) податке о основу упућивања;
- 3) основне податке о упућивању;
- 4) име и презиме и пословне податке контакт особе;
- 5) друге податке од значаја за упућивање запослених на привремени рад у иностранство;
- 6) изјаву о обезбеђивању права у складу са овим законом.

Послодавац је дужан да, најкасније у року од 7 дана од дана упућивања запослених на привремени рад у иностранство достави министарству надлежном за рад Уверење из јединствене базе Централног регистра (у даљем тексту: Уверење) које садржи списак запослених који су упућени на привремени рад у иностранство на основу Обавештења из става 1. овог члана и које обавезно садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;

- 2) ПИБ и матични број послодавца;
- 3) име и презиме запосленог који се упућује на привремени рад у иностранство;
- 4) ЛМБГ запосленог који се упућује на привремени рад у иностранство;
- 5) врста и датум заснивања радног односа;
- 6) рок на који је заснован радни однос на одређено време;
- 7) датум промене основа осигурања у јединственој бази и трајање осигурања по том основу.

Обавештење и Уверење из ст. 1. и 2. овог члана подносе се министарству надлежном за послове рада у писаној форми, а образац Обавештења прописале министар надлежан за рад.

Послодавац је дужан да министарство обавести о свакој промени података у роковима и на обрасцима утврђеним у ст. 1 и 2. овог члана.

Члан 21.

Обавештење о упућивању запослених на привремени рад у иностранство из члана 20. став 1. овог закона представља јавни податак који се објављује на интернет порталу министарства надлежног за рад, у року од седам дана од дана пријема истог.

Члан 22.

Министарство надлежно за рад има право да од послодавца који је упутио запослене на привремени рад у иностранство тражи информације и доказе о испуњености услова о упућивању запослених на рад у иностранство и њиховој заштити по основу рада и боравка у иностранству.

Послодавац је дужан да у остављеном року достави тражене информације и доказе.

Сарадња између органа и организација

Члан 23.

Органи и организације који обављају послове државне управе у вези са надзором над остваривањем права запослених на привременом раду у иностранству утврђених овим законом дужни су да међусобно сарађују и размењују информације у циљу заштите права запослених упућених на привремени рад у иностранство.

Заштиту запослених за време рада и боравка у иностранству обављају дипломатска, односно конзуларна представништва Републике Србије у оквиру делокруга свог рада.

Члан 24.

Органи и организације из члана 23. овог закона, информичу се о упућивању запослених на привремени рад у иностранство на основу података из објављеног обавештења, а могу да врше надзор и контролу објављених података, као и да непосредно од послодавца траже додатне информације потребне за вршење контроле из своје надлежности.

Органи и организације из члана 23 овог закона сарађују са Централним регистром у вези са испоруком, коришћењем података регистрованих и евидентираних у јединственој бази Централног регистра.

О прикупљеним подацима из ст. 1. и 2. овог члана, органи и организације обавештавају Министарство надлежно за рад, у року од седам дана.

Надзор над применом закона

Члан 25.

Инспекција рада врши надзор над применом овог закона из делокруга своје надлежности.

У вршењу надзора из става 1. овог члана инспекција рада сарађује са другим државним органима, Централним регистром и другим организацијама у области обавезног социјалног осигурања, органима пореске контроле, као и са надлежним органима у иностранству, у складу са законом и међународним споразумима.

Казнене одредбе

Члан 26.

Новчаном казном од 600.000 до 1.500.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

- 1) ако упути запосленог на привремени рад у иностранство супротно одредбама овог закона (члан 4);
- 2) ако упути запосленог млађег од 18 година живота на привремени рад у иностранство или ако уступа запосленог другом страном лицу, супротно одредбама овог закона (члан 6);
- 3) ако упути запосленог на привремени рад у иностранство супротно одредбама овог закона (члан 7);
- 4) ако упути запосленог на привремени рад у иностранство супротно одредбама овог закона (члан 8);
- 5) ако упути запосленог на привремени рад у иностранство без његове претходне писане сагласности или ако упути запосленог који је одбио упућивање, у складу са одредбама овог закона (члан 9);
- 6) ако упути запосленог на привремени рад у иностранство без претходно закљученог анекса уговора о раду или ако анекс уговора о раду не садржи прописане елементе, у складу са одредбама овог закона (члан 11. ст. 1. и 2);
- 7) ако не примени повољније прописе о безбедности и здрављу на раду у складу са одредбама овог закона (члан 15);
- 8) ако запосленом на привременом раду у иностранство не обезбеди смештај, исхрану и превоз у складу са одредбама овог закона (члан 16);
- 9) ако запосленом на привременом раду у иностранство не обезбеди зараду у складу са одредбама овог закона (члан 17);
- 10) ако запосленом пре упућивања на привремени рад у иностранство не обезбеди потребне здравствене прегледе и превентивне здравствене мере, не обезбеди превоз до места рада у иностранству и повратак у Републику Србију и не обезбеди исходавање радно-боравишних дозвола у складу са одредбама овог закона (члан 18. став 1. тач. 2-4);
- 11) ако послодавац не достави Обавештење о упућивању запослених на привремени рад у иностранство министарству надлежном за рад, на начин и у року прописаним овим законом (члан 20. ст. 1. и 3);
- 12) ако послодавац не достави уверење Централног регистра министарству надлежном за рад, у складу са одредбама овог закона (члан 20. ст. 2 и 3);
- 13) ако не обавести министарство надлежно за рад о промени података у складу са одредбама овог закона (члан 20. став 4);

14) ако, на захтев министарства надлежног за рад, не достави тражене информације и доказе у складу са одредбама овог закона (члан 22).

Новчаном казном од 200.000 до 400.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 30.000 до 150.000 динара казниће се за прекршај из става 1. овог члана одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.

Члан 27.

Новчаном казном од 100.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица, односно новчаном казном од 50.000 динара предузетник:

1) ако запосленом који се налази на привременом раду у иностранству не омогући повратак у земљу пре истека рока на који је упућен, о свом трошку, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду (члан 10);

2) ако не држи примерак анекса уговора о раду или његову копију у складу са одредбама овог закона (члан 11. став 3);

3) ако не изврши промену основа осигурања у складу са одредбама овог закона (члан 12);

4) ако запосленог пре упућивања на привремени рад у иностранство не информише о условима живота у држави и месту у које се упућује у складу са одредбама овог закона (члан 18 став 1. тачка 1. и став 2);

5) ако запосленом упућеном на привремени рад у иностранство не обезбеди већа права и повољније услове рада утврђене колективним уговором, правилником о раду, односно уговором о раду, у складу са одредбама овог закона (члан 19);

6) ако обавештење о упућивању запослених на привремени рад у иностранство не садржи све податке у складу са одредбама овог закона (члан 20. став 1);

7) ако не достави обавештење на прописаном обрасцу (члан 20. став 3).

Новчаном казном од 10.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице у правном лицу, односно заступник правног лица.

За казне у фиксом износу прописане овим чланом инспекција рада издаје прекршајне налоге сходном применом закона којим се уређују прекршаји.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 28.

Поступци за упућивање запослених на привремени рад у иностранство започети до дана ступања на снагу овог закона окончаће се по прописима који важе до почетка примене овог закона.

Члан 29.

Министар надлежан за рад ће у року од 45 дана од дана ступања на снагу овог закона донети подзаконски акт из члана 20. овог закона.

Члан 30.

Даном почетка примене овог закона престаје да важи Закон о заштити грађана Савезне Републике Југославије на раду у иностранству („Службени лист СРЈ”, број 24/98, („Службени гласник РС”, бр.ј 101/05-др.закон и 36/09-др.закон).

Члан 31.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику РС”, а почиње да се примењује у року од два месеца од дана ступања на снагу.

