

Uslovi za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihova zaštita

I Uvod

Narodna Skupština Republike Srbije usvojila je Zakon o uslovima za upućivanje zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i njihovoj zaštiti ("Sl. glasnik RS", br. 91/2015) koji je stupio na snagu dana 13.11.2015. godine, i počinje da se primenjuje od 13.01.2016. godine.

Predmetnim zakonom se uređuju prava zaposlenih koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo, kao i uslovi, postupak i obaveze poslodavca u vezi sa predmetnim upućivanjem.

II Određenje pojma upućivanja

Pod terminom upućivanje na privremeni rad u inostranstvo Zakon podrazumeva situacije kada se zaposleni kod poslodavca sa teritorije Republike Srbije privremeno upućuju u inostranstvo u cilju: 1.) obavljanja rada (npr.unutar poslovne grupacije) ili 2.) stručnog usavršavanja za potrebe svog poslodavca.

Na privremeni rad u inostranstvo mogu biti upućeni zaposleni na neodređeno vreme bez zakonskih ograničenja. Zaposleni na određeno vreme mogu biti upućeni samo za period važenja njihovog ugovora o radu, s tim da se vreme provedeno na privremenom radu u inostranstvu ne uračunava u zakonsko ograničenje trajanja radnog odnosa na određeno vreme.

III Saglasnost zaposlenog

U slučaju namere upućivanja poslodavac je dužan da pribavi od zaposlenog prethodnu pisanu saglasnost za upućivanje, s tim da ukoliko je ugovorom o radu već predviđena mogućnost upućivanja zaposlenog u inostranstvo, tada posebna saglasnost zaposlenog nije neophodna.

Zakon propisuje slučajeve kada zaposleni ima mogućnost da odbije upućivanje (npr. trudnoća, do isteka tri godine života deteta...).

IV Obaveze Poslodavca

Poslodavac je dužan da:

- zaključiti Aneks ugovora o radu u pogledu upućivanja sa zaposlenim,



- izvrši promenu osnova osiguranja u jedinstvenoj bazi Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja,
- Zaposlenom obezbedi:
 - a) obavezno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti);
 - b) uslove rada u skladu sa propisima koji regulišu bezbednost i zdravlje na radu;
 - c) smeštaj, ishranu i prevoz za dolazak i odlazak sa rada – u skladu sa standardima koji važe u državi u koju se zaposleni upućuje, odnosno u skladu sa ugovorom o radu/Pravilnikom o radu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog;
 - d) zaradu, koja ne može biti manja od garantovane minimalne zarade po propisima države u koju je zaposleni upućen;
 - e) pripremu za upućivanje na privremeni rad u inostranstvo, što podrazumeva obavezu poslodavca da informiše zaposlenog o uslovima života u državi i mestu u koje se zaposleni upućuje, kao i o obezbeđivanju prevoza, zdravstvenih pregleda i boravišnih i radnih dozvola;
 - f) kontakt osobu u mestu rada kojoj se zaposleni može obratiti radi dobijanja svih potrebnih informacija.

V Postupak obaveštavanja Ministarstva

Poslodavac je dužan da Ministarstvu nadležnom za rad dostavi na propisanom obrascu Obaveštenje o upućivanju zaposlenog, i to najkasnije do dana koji prethodi danu upućivanja. Takođe, poslodavac je u obavezi da pomenutom ministarstvu najkasnije u roku od sedam dana od dana upućivanja dostavi i Uverenje iz jedinstvene baze Centralnog registra koje sadrži spisak zaposlenih koji su upućeni na privremeni rad u inostranstvo.

VI Kaznene odredbe

Za nepoštovanje ovog zakona predviđena je prekršajana odgovornost poslodavca i odgovornog lica u rasponu od 100.000 RSD do 1.500.000 RSD, odnosno 10.000 RSD do 150.000 RSD za odgovorno lice kod poslodavca.