

*Др Бојан Урдаревић, ванредни професор
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу*

*УДК: 331.5-057.115(497.11)
DOI: 10.46793/XXIV-9.193U*

ОСВРТ НА НОВА ЗАКОНСКА РЕШЕЊА О ПРИВРЕМЕНОМ ЗАПОШЉАВАЊУ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ*

Резиме

Приватне агенције за запошљавање представљају један од израза прилагођавања радног законодавства новим условима рада. Оваквом тренду претходила је либерализација и укидање претходних рестрикција у вези са приватним пружаоцима услуга запошљавања у бројним земљама, отпочета 90-година прошлог века, те крунисана доношењем Конвенције Међународне организације рада бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање. Ова Конвенција донета је због неопходности унапређења флексибилности на тржишту рада и дефинисању услова за рад приватних агенција за запошљавање, а у циљу унапређења тржишта рада и потребе за даљом заштитом радника. Поред поменуте конвенције, значајна је и Директива ЕУ бр. 2008/104/ЕС о привременом раду преко Агенција.

У Републици Србији, рад приватних агенција за уступање запослених, такозвани „лизинг радника“ постоји већ дужи низ година, и до сада није био регулисан законом, што је довело до великог броја злоупотреба и кршења основних права поводом рада. Након много одлагања и разних верзија законских текстова, коначно је конципиран нацрт Закона о агенцијском запошљавању који би требало да попуни једну од највећих правних празнина које тренутно постоје у радном праву у Републици Србији.

У даљем тексту осврнућемо се на поједина, по мишљењу аутора, најзначајнија решења која су представљена у Нацрту закона о агенцијском запошљавању који је прошао јавну расправу и налази се у скупштинској процедури.

Кључне речи: *приватне агенције за запошљавање, колективна права, уступање, Нацрт закона о агенцијском запошљавању.*

* Рад је написан у оквиру пројекта Правног факултета Универзитета у Крагујевцу „XXI век – век услуга и Услужног права“, бр. 179012 који финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

1. Уводна разматрања

Кретања на тржишту рада, неопходност предузимања одређених реформи како би се повећала запосленост, те сузбијање рада на црно, упућују на потребу стварања законодавног оквира који би послодавцима омогућио брзо прилагођавање на флексибилност у пословању, а радницима за време трајања радног односа, омогућио одговарајућу заштиту њихових права.

Данас, већи степен мобилности радника све више постаје императив тржишне економије, а то даље значи већи степен слободе предузећа у управљању људским ресурсима. посебно када је реч о процесима запошљавања и отпуштања. У таквим условима, сигурност запослења није више константа на коју се може поуздано рачунати, те се намеће неопходност промене правне регулативе, укључујући и целокупну област рада и радних односа.¹ Уговор о раду на неодређено време није више правило као са почетка XX века и уместо њега почињу да се јављају поједини „флексибилни облици“ радног ангажовања, који послодавцима и радницима остављају могућност успешнијег прилагођавања новим условима рада.

Управо, ови флексибилни облици радног ангажовања довели су до стварања једног новог института у радном праву који се односи на тзв. „атипично запослење“, а које би се могло дефинисати као стање које се не подудара са концептом радног односа са пуним радним временом.² Одлучујући критеријуми за разликовање типичног од атипичног запошљавања су: (1) обављање зависног рада, (2) пуно радно време и (3) радни однос заснован на неодређено време. Друге могуће специфичности појединих врста радних односа као нпр. место извршавања преузетих радноправних обавеза према послодавцу (интерни, спољни, радници код куће, кућно помоћно особље), крвно сродство радника и послодавца и др. остају изван правно релевантних критеријума за класификацију и разграничавање типичног од атипичног запошљавања.

Дакле, све већи притисци представника капитала ка додатној флексибилизацији тржишта рада за последицу имају све чешће запошљавање по атипичним облицима уговора о раду.³

Постоји висок степен сагласности око тога да се домашај атипичног запошљавања протеже на радни однос са непуним радним временом, радни

¹ Лакићевић, С., *Радна снага на лизинг – противуречности између законских решења и стварног стања*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, бр. 1/2014, стр. 228.

² Брковић, Р., *Атипични рад и приватне агенције за запошљавање у међународном праву*, Зборник: XXI век – век услуга и Услужног права, Крагујевац, 2011, стр. 452.

³ Урдаревић, Б., *Нормативни оквир привременог рада у Србији са посебним освртом на земље у окружењу*, Зборник: Услуге и заштита корисника, Крагујевац, 2015, стр. 585.

однос на одређено време, али на поједине форме рада ван радног односа, пре свега уговора о привременим и повременим пословима.

Одмах, на почетку, неопходно је нагласити да наш Закон о раду⁴ својим институтима није уредио све флексибилне облике запошљавања. Другим речима, рад путем агенција за привремено запошљавање као флексибилна форма запошљавања није уређен Законом о раду, већ је остављено да то буде предмет регулисања посебног прописа. Управо о одредбама тог Закона биће речи у наставку текста.

2. Појам привременог запослења

Не постоји општеприхваћена дефиниција института привременог запослења. У литератури се под привременим запослењем сматрају послови који се, с обзиром на процес рада, не обављају у форми сталног и непрекидног рада, већ трају краће време или се обављају с времена на време.⁵

Важно је разграничити привремено запослење од привременог рада. Наиме, привремено запослење представља облик радног односа, док је привремени рад регулисан чл. 197. Закона о раду, у коме је наведено да „послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених или повремених послова са: (1) незапосленим лицем; (2) запосленим који ради непуно радно време - до пуног радног времена; и (3) корисником старосне пензије. Такође, послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама. Привремени послови не морају нужно бити везани за делатност послодавца, али у пракси најчешће јесу. Ту спадају послови који нису предвиђени правилником о систематизацији радних места.

Уговор о привременом раду закључују директно послодавац и радник. Уколико лице тражи посао преко омладинске или студентске задруге, оно овлашћује задругу за тражење посла и да потпише уговор с послодавцем у његово име, с тим што за сваки појединачни посао мора постојати његова сагласност.

Законодавац је прописао обавезну писану форму уговора. Уговор закључују послодавац с једне стране и незапослено лице, лице које је корисник старосне пензије или лице које ради непуно радно време до пуног радног времена. Закључењем уговора о обављању привремених послова не настаје радни однос. Управо из тог разлога уговор о обављању привремених послова,

⁴ Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005...13/2017 – Одлука УС и 113/2017).

⁵ Јовановић, П., *Радно право*, Нови Сад, 2015, стр. 179.

не може прерасти у радни однос, па чак ни у ситуацији када траје дуже него што је законом предвиђено.⁶

Имајући у виду карактер послова, законско ограничење трајања привремених и повремених послова у календарској години износи 120 дана и не може се продужавати. Уколико постоји потреба да се одређени привремени или повремени послови обављају дуже од 120 радних дана, послодавац је дужан да те послове утврди својим актом и за њихово обављање заснује радни однос са одређеним лицем. У случају да се то не догоди, можемо говорити о тзв. симулованим (прикривеним) уговорима у смислу чл. 66 Закона о облигационим односима.⁷ Законодавац не ограничава радно време, тако да се ови послови могу обављати са пуним или непуним радним временом.

Приликом закључења уговора мора се јасно прецизирати врста посла, јер се на тај начин лако може утврдити да ли тај посао има карактер привременог или повремених посла или сталног посла за чије обављање је неопходно закључити уговор о раду.

Рад преко уговора о привременим пословима покривен је здравственим, пензијским и инвалидским осигурањем, као и осигурањем за случај незапослености. Међутим, ускраћен је за остала права која имају запослени, по основу радног односа, као што су: право на годишњи одмор, право на плаћено одсуство, право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, итд.

Са друге стране, привремено запослење најчешће се односи на институт рада путем агенција за уступање запослених другом послодавцу ради обављања привремених послова. Другим речима, Агенција као послодавац, на основу споразума са корисником рада уступа свог запосленог кориснику рада у циљу обављања привремених послова. То даље значи да се оваква врста запослења темељи на тространом односу између агенције, запосленог и корисника рада. Агенција је за такве раднике послодавац, а уступа их на рад код корисника на основу споразума о уступању. То значи да постоје и две врсте уговора, односно, уговор о уступању радника између Агенције и корисника рада, те уговор о раду између агенције и уступљеног радника. Законом о раду, или посебним законом неопходно је прописати обавезни садржај ових уговора

Дакле, привремено запослење оставља послодавцу већи степен могућности, да сагласно потребама, које нису сталне, број запослених усклађује по броју и по структури, према врсти и обиму послова. Осим изложеног, такво ангажовање радника у великој мери, у складу је са правом и праксом земаља из

⁶ Видети пресуду Врховног касационог суда Rev2 347/15 од 10.06.2015. године.

⁷ На пример, уколико је тужилац радио на привременим и повременим пословима дуже од законском максимуму, а радно место на коме је радио је било систематизовано правилником туженог, онда можемо говорити о симулованом радном односу из кога тужени не може извући било какву корист. Видети пресуду Врховног касационог суда Rev2 1163/13 од 12.02.2014. године.

којих долазе, па је то још један аргуменат због кога су управо стране компаније носиоци настајања и сталног проширивања оваквог облика ангажовања радника. Томе свакако треба додати и неке важеће одредбе нашег законодавства, за које они, полазећи од својих правних система и од својих пословних циљева сматрају да су неприлагођене и неодговарајуће.

3. Међународни стандарди рада у области привременог запошљавања

Постоји велики број међународних докумената који се односе на ову област, али за потребе овог рада задржаћемо се на два, и то: (1) Конвенција Међународне организације рада бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање⁸ и (2) Директива ЕУ број 2008/104/ЕС о привременом раду преко Агенције, којом је по први пут регулисан положај ових радника.⁹

Чл. 1 Конвенције под изразом „приватна агенција за запошљавање“ означава свако физичко или правно лице, независно од јавне власти, које пружа једну или више од следећих услуга на тржишту рада, међу које спадају: (1) услуге обезбеђивања међусобно одговарајућих понуда радних места и захтева за запошљавање, при чему приватна агенција за запошљавање не постаје страна у радном односу који из тога може да проистекне; (2) услуге које се састоје из запошљавања радника с циљем да се стављају на располагање трећој страни, која може бити физичко или правно лице (у даљем тексту: корисничко предузеће), које им додељује задатке и врши надзор над извршењем тих задатака; и (3) услуге у вези са тражењем посла које је утврдио надлежни орган након одржаних договора (консултација) са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, као што су пружање информација, чија намера није да се пронађу међусобно одговарајуће понуде радних места и захтева за запошљавање.

Из наведене одредбе Конвенције недвосмислено произлази да се успоставља однос у коме професионална агенција пружа све услуге у вези са запошљавањем, укључујући и запошљавање ради уступања другом послодавцу (трећој страни), чиме је постављен основни концепт, који је постао обавезујући и за Републику Србију јер су њене одребе ратификоване 2013. године.¹⁰

Конвенција се примењује на све категорије радника и на све гране економске делатности, осим на регрутовање и запошљавање помораца. Другим

⁸ Конвенција је ратификована 20. фебруара 2013. године – („Сл. гласник РС – Међународни уговори“, бр. 2/13).

⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF>.

¹⁰ Чл. 16 ст. 2 Устава РС прописује да су правила међународног права и потврђени међународни уговори саставни део међународног поретка Републике Србије и непосредно се примењују.

речима, Конвенција се примењује на све субјекте који су укључени и ангажовани у вези са пословима изнајмљивања радне снаге.

Основна сврха Конвенције је да омогући пословање приватних агенција за запошљавање, као и заштиту радницима који користе њихове услуге у оквиру одредаба Конвенције и то на тај начин што ће бити остављена могућност да након одржаних договора (консултација) са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, државе могу да забране, под одређеним околностима, пословање (рад) приватних агенција за запошљавање у погледу одређених категорија радника или грана привредне делатности на пружању једне или више услуга, или пак, да изузму, под одређеним условима, раднике у одређеним гранама економске делатности, или њених делова, из предмета ове Конвенције.

Посебно су важни чл. 4 и 5 Конвенције у којима се наводи да радници које су регрутовани од стране приватних агенција за запошљавање не могу бити ускраћени за право на слободу удруживања и право на колективно преговарање. Наравно, ова права су им призната, али не и начини и степен њиховог остваривања. Такође, да би се унапредили једнакост могућности и поступања у вези са приступом запошљавању и одређеним занимањима, чланица МОР-а се стара да приватне агенције за запошљавање према радницима поступају без дискриминације на основу расе, боје коже, пола, вероисповести, политичког мишљења, порекла на рођењу, друштвеног порекла, или сваког другог облика дискриминације који је предмет домаћих прописа и праксе, као што су старосно доба и инвалидитет.

На крају, приватне агенције за запошљавање радницима не наплаћују, директно или индиректно, у целини или неком делу, било какве трошкове или накнаде. У интересу заинтересованих радника, и након одржаних договора (консултација) са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, надлежни орган може да одобри изузетке у вези са одређеним категоријама радника, као и одређених врста услуга које пружају приватне агенције за запошљавање.

Са друге стране, најзначајнији и најсвеобухватнији покушај да се регулише привремени рад преко агенције на нивоу Европске уније учињен је доношењем Директиве број 2008/104/ЕС о привременом раду преко Агенције, којом је по први пут регулисан положај ових радника.¹¹ Директива се примењује на раднике с уговором о запошљавању или радном односу с агенцијом за привремено запошљавање који су уступљени предузећима корисницима за рад на одређено време под њиховим надзором и руководством. Што се тиче агенција за привремено запошљавање, Директива се примењује на јавна и приватна предузећа која се баве привременим запошљавањем или на предузећа

¹¹ Видети више у: Урдаревић, Б., *Флексибилност тржишта рада и запошљавање преко агенција у Европској унији*, Зборник: XXI век – век услуга и Услужног права, Крагујевац, 2011, стр. 463-477.

кориснике која обављају привредне делатности, без обзира на то послују ли с циљем остварења добити или не.

Циљ Директиве је да се гарантује право на једнако поступање упућених радника и радника који су запослени код корисника привременог рада. Директивом се жели и препознати агенција за привремено запошљавање као послодавац, уз истовремено уважавање потребе успостављања одговарајућег оквира за примену запошљавања преко агенције за привремено запошљавање с циљем ефикасног доприноса стварању радних места и развоју флексибилних облика рада.

У Директиви као „агенција за привремено запошљавање“ одређује се свако физичко или правно лице које у складу са националним правом склапа уговор о запошљавању или радним односима са радницима запосленим код предузећа за привремено запошљавање како би их уступила предузећу кориснику за рад на одређено време под његовим надзором и руководством. Директивом је „предузеће корисник“ означено као свака физичко или правно лице за које и под чијим надзором и руководством радник запослен код предузећа за привремено запошљавање привремено ради. Под „уступањем“ се подразумева временски период током којег је радник запослен код предузећа за привремено запошљавање уступљен предузећу кориснику за рад на одређено време под његовим надзором и руководством.

Што се тиче ограничења или забране примене рада преко агенције за привремено запошљавање, оправдани су само ако се заснивају на општем интересу посебно у погледу заштите радника запослених код агенције за привремено запошљавање, захтева за сигурност и здравље на раду или потребе да се осигура исправно функционисање тржишта рада и спречавање злоупотреба.

Основни услови рада и запошљавања за раднике запослене код агенције за привремено запошљавање морају бити за време трајања њиховог уступања предузећу кориснику, најмање једнаки условима који би за те раднике важили да их је на исто радно место запослило предузеће корисник. Такође, Директивом се гарантује и једнако поступање према мушкарцима и женама и забрана дискриминације на основу пола, расе или етничког порекла, религије, веровања, инвалидности, старости или полне оријентације.

Агенције за привремено запошљавање не смеју радницима зарачунавати накнаде у замену за то што су им пронашле запослење код предузећа корисника, ни за склапање уговора о запошљавању или радном односу с предузећем корисником након извршења посла за који је уступљен том предузећу.

Директивом се осигуравају колективна права запосленима код предузећа за привремено запошљавање.

4. Приказ појединих решења у Нацрту закона о агенцијском запошљавању

Поред чињенице да Нацрт закона о агенцијском запошљавању представља квалитетан текст који уважава глас струке и не садржи многа решења која су наметнута процесом хармонизације, морамо истаћи и одређене мањкавости које могу представљати потенцијални проблем и његовој примени.

Прво, сам назив Нацрта садржи у себи термин „агенцијско запошљавање“ иако његова садржина превазилази ову материју, јер он регулише многа индивидуална и колективна права уступљених запослених. Са друге стране, термин „агенцијско запошљавање“ је доста непрецизан јер у правном систему Републике Србије постоје многе агенције које се баве запошљавањем. Тако, на пример, према чл. 20 Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености¹² међу носиоце послова запошљавања убрајају се и приватне агенције за запошљавање које оснивају правна или физичка лица ради послова запошљавања, и то: (1) обавештавања о могућностима и условима запошљавања; (2) посредовања у запошљавању у земљи и иностранству; (3) професионалне оријентације и саветовања о планирању каријере; (4) спровођења појединих мера активне политике запошљавања, на основу уговора са Националном службом. Дозволу за рад овим агенцијама издаје министарство на основу писаног захтева под условом да агенција испуњава услове у погледу просторне и техничке опремљености и стручне оспособљености запослених. Дакле, сматрамо да је термин „агенцијско запошљавање“ крајње непрецизан, те предлажемо да се користи назив „Закон о запосленима у агенцијама за привремено запошљавање“, јер се управо ти запослени и уступају кориснику рада, а они претходно морају поседовати уговор о раду са приватном агенцијом за запошљавање. Интересантно је, да према чл. 20 ст. 2 Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, агенције за запошљавање не могу да се баве запошљавањем малолетних лица, али је овакво нормирање у Нацрту закона о агенцијском запошљавању у потпуности изостало, што сматрамо ненамерним превидом законодавца који ће бити исправљен до коначног усвајања законског текста.

Друго, спорна је правна природа упута прописаног у чл. 9 ст. 3 Нацрта који се изједначава са анексом уговора о раду. Наиме, анекс уговора о раду представља писани акт којим се у одређеним сегментима мења уговор о раду и којим се уважава воља уговорних страна, као и приликом закључивања уговора о раду, а у зависности од тога да ли страна којој се предлаже анекс уговора пристаје или не пристаје на измену уговорених услова рада, може доћи до промене радно-правног статуса запосленог. То даље значи да се измена уговорених услова рада може вршити на иницијативу једне, или обе уговорне

¹² Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Сл. гласник РС, бр. 36/2009....113/2017“).

стране – и запосленог и послодавца. Све до тренутка док се друга страна не изјасни о иницијативи за измену уговорених услова рада, иста се може повући. Уколико друга страна прихвати иницијативу за измену уговора о раду, онда анекс постаје саставни део уговора, односно замењује неке од одредаба које су биле договорене у моменту закључивања уговора о раду. Уколико друга страна не прихвати иницијативу за измену уговора о раду, последице могу бити различите, зависно од тога да ли је иницијативу за измену уговора о раду поднео запослени или послодавац. Уколико је иницијативу која није прихваћена поднео запослени, он од исте може одустати и наставити са радом под претходно уговореним условима. Поред тога, запослени може и отказати уговор о раду послодавцу, уз обавезу поштовања отказног рока. Уколико је иницијативу за измену уговора о раду поднео послодавац, те она није прихваћена од стране запосленог, последице по радно-правни статус запосленог могу бити различите, а у неким случајевима може уследити и отказ уговора о раду од стране послодавца. У случају упута прописаног Нацртом закона, он представља саставни део уговора о раду, који се доставља запосленом пре његовог уступања послодавцу кориснику и садржи одређене услове рада, те у том смислу може представљати једностранни начин измене уговорених услова рада од стране послодавца, што свакако није добро решење. Ипак, ово законско решење је ублажено одредбом према којој се не сачињава упут, уколико је закључен уговор о раду на одређено време у трајању које је једнако времену уступања послодавцу кориснику.

Треће, чл. 14 Нацрта садржи једну крајње неефикасно одредбу која се односи на ограничење у закључивању уговора о уступању запослених. Наиме, уговор о уступању запослених може да се закључи за уступање највише до 10 процената запослених у односу на укупан број запослених код послодавца корисника у моменту закључења уговора, а изузетно највише до 30 процената запослених у односу на укупан број запослених код послодавца корисника у моменту закључивања уговора, уз претходну сагласност министарства надлежног за послове рада. Неспретним нормирањем, послодавци са малим бројем запослених доведени су у неповољан положај јер ће увек морати да траже сагласност ресорног министарства, па ће посао морати да трпи, или ће ова норма бити у пракси заобилажена. Са друге стране, у јавним службама и великим системима, попут здравства, просвете, социјалне заштите и сл, 30 процената запослених у односу на укупан број запослених представља велики број лица која могу да буду ангажована преко агенције чиме се затвара могућност запошљавања код послодавца, већ ће они бити запослени код агенције за привремено запошљавање, а кориснику ће бити само уступани. Сматрамо да овај проценат треба да буде смањен на 20, чиме ће запошљавање преко агенција бити коришћено само изузетно, а неће постати правило у пословању.

Четврто, у вези са чл. 29 Нацрта према коме се уступљени запослени рачунају у укупан број запослених код послодавца корисника при утврђивању

услова утврђивању испуњености услова за одређивање представника запослених у складу са законом. Даље, уступљени запослени може да учествује у штрајку који се организује код послодавца корисника под условима и на начин прописан законом којим се уређује штрајк. Из дикције ових законских решења, стиче се утисак да су колективна права уступљених запослених више призната „*de facto*“, без јасне идеје како ће се ова права остваривати. Пре свега, треба истаћи да по дефиницији ствари уступљени запослени нема закључен уговор о раду са послодавцем корисником, већ са Агенцијом за привремени рад. Правно је немогуће, да неко лице које није запослено код корисника рада буде носилац колективних права, посебно права на штрајк, јер је према важећем чл. 3 Закона о штрајку¹³ „одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења код послодавца доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених (код послодавца). Ипак, сматрамо да претходно питање од чијег одговора зависе и остала колективна права јесте, да ли уступљени запослени може да буде члан синдиката код послодавца корисника рада? Нацрт закона прописује да се уступљени запослени рачунају у укупан број запослених код послодавца корисника при утврђивању испуњености услова за одређивање представника запослених у складу са законом, али није јасно на који начин. Репрезентативност синдиката се утврђује у складу са законом којим се уређује рад. Закон о раду у чл. 219 наводи да се „репрезентативним синдикатом код послодавца сматра синдикат који испуњава услове из чл. 218. овог закона и у који је учлањено најмање 15 процената запослених од укупног броја запослених код послодавца. Уступљени запослени нису запослени код послодавца корисника јер са њим немају закључен уговор о раду, већ код агенције. Даље, Нацрт закона прописује да је Агенција дужна да уступљеном запосленом за период уступања исплати зараду и накнаду трошкова из чл. 2. ст. 6. овог закона, на основу података из евиденција које агенцији доставља послодавац корисник. Поставља се питање како ће у случају утврђивања репрезентативности послодавац да броји приступнице синдиката који међу својим члановима има одређени број уступљених запослених. До сада, бројност чланства при утврђивању репрезентативности синдиката код послодавца доказује се тако што сами синдикати послодавцу достављају списак запослених чланова синдиката код послодавца, а чланство се доказује подношењем приступница запослених синдикату. На крају ово је и проверљиво, јер преко обрачунског листића послодавац може да зна коме од запослених се одбија одређени износ зараде на име синдикалне чланарине, а чиме се грубо крши и угрожава право приватности запосленог у погледу чланства у синдикату. Пошто према Нацрту закона обвезник исплате зараде није корисник рада, већ агенција, поставља се питање како се и да ли се ова чланарина плаћа, нарочито ако се узме у обзир да одређени број ових

¹³ Закон о штрајку („Сл. лист СРЈ“, бр. 29/96 и „Сл. гласник РС“, бр. 101/2005 – др. закон и 103/2012 Одлука УС).

запослених могу бити уступљени свега на неколико месеци. Оваква пракса може да створи и ситуацију да уступљени радници “изгурају” поједини синдикат изнад цензуса за потребе колективног преговарања или закључивања колективног уговора, (тзв. „жути“ синдикати).

На крају, чл. 31 Нацрта прописује да је уступљени запослени одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу кориснику, у складу са законом којим се уређује рад. Сматрамо да није било потребе за упућујућом нормом, већ је могло бити нормирано да ће у овом случају штету надокнадити Агенција као послодавац уступљеног радника, која ће онда имати право регреса у односу на уступљеног запосленог уколико је исту проузроковао намерно или из крајње непажње. Спорно је и решење према коме ако уступљени запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац корисник је дужан да му надокнади штету у складу са законом којим се уређује рад. На овом месту је требало предвидети солидарну одговорност, како корисника рада, тако и агенције као послодавца према општим прописима облигационог права, а на уступљеном запосленом је да одлучи да ли ће штету потраживати од корисника или агенције.

5. Закључна разматрања

На крају, истичемо да су приватне агенције за запошљавање, већ сада, доста бројне на домаћем тржишту рада, а велики број запослених, посебно у великим системима и корпорацијама, већ увелико ради по основу уговора о уступању другом послодавцу. На одређени начин сви они се налазе изван домаће правне регулативе, па самим тим и не уживају посебну радноправну заштиту.

Можемо констатовати да поједина решења предвиђена у Нацрту Закона о агенцијском запошљавању представљају пријатно изненађење, с обзиром да су настала као резултат уважавања тренутно изузетно тешког положаја ове категорије запослених лица. Ипак, постоји и даље велики број недоумица у вези са применом постојећег текста будућег закона у пракси, а нарочито када се узму у обзир значајне злоупотребе појединих радноправних института, као што су рад на одређено време, уговор о привременим и повременим пословима и сл.

На крају, време ће показати да ли ће усвајање једног оваквог прописа коначно променити однос државе и послодавца према овој категорији радника радницима, или ће они и даље остати невидљиви у погледу остваривања и заштите својих радних права.

*Bojan Urdarević, Ph.D., Associate Professor
Faculty of Law, University of Kragujevac*

A RETROSPECT ON NEW LEGAL PROVISIONS RELATED TO TEMPORARY EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC OF SERBIA

Summary

Temporary employment agencies have been present for a long time and they offer client companies the services of temporary employees who possess specific skills. This arrangement can provide a client company with needed help during peak demand periods, staffing shortages without requiring the time, expense and long-term commitment of hiring a new employee.

Convention No. 181 encourages improved efficiency of national labor markets by permitting private actors to enhance matching of supply and demand for workers. It promotes cooperation between public and private employment services in various fields, including helping job-seekers and workers in user enterprises. It effectively regulates services provided by private employment agencies, especially temporary work agencies, thereby ensuring reliable professional service providers for human resources, while preventing human trafficking and unfair practices.

Private employment agencies are operating in the Republic of Serbia for quite some time, but without legal basis, which has led to serious malpractice in this legal area. Finally, the work on the Agency worker Law has been finished and thus the author will offer his point of view on this matter.

Key words: *private agencies for employment, collective rights, assignment, Draft on Agency worker Law.*