**О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е**

**I. УСТАВНИ ОСНОВ**

 Уставни основ за доношење овог закона садржан је у члану 97. тачка 8. Устава Републике Србије, којим се утврђује да Република Србија, између осталог, уређује систем у области радних односа.

**II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА**

Област заштите запослених на привременом раду у иностранству је уређена савезним Законом о заштити грађана СРЈ на раду у иностранству („Службени лист СРЈ“ број 24/98, „Сл. гласник РС“, број 101/05 – др. закон, 36/09- др.закон).

Наведени Закон уређује заштиту грађана Савезне Републике Југославије на раду у иностранству у поступку запошљавања код иностраних послодаваца и приликом повратка у Савезну Републику Југославију; обавезе предузећа, другог правног лица и предузетника у вези са упућивањем запослених на привремени рад у иностранство ради обављања привредних и других делатности и узајамна права и обавезе југословенских послодаваца и запослених за време боравка и рада у иностранству; поступак и услови за упућивање грађана у иностранство по основу међународне научне, техничке и просветно-културне сарадње; видови и начин заштите права и интереса грађана на раду у иностранству и чланова њихових породица и надлежности органа и организација који обављају послове у вези са заштитом грађана на раду у иностранству и повратком из иностранства.

Чланом 110. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености ("Сл. гласник РС", бр. 36/09), прописано је да даном ступања на снагу тог закона (23. маја 2009. године) престају да важе одредбе чл. 2-10. Закона о заштити грађана Савезне Републике Југославије на раду у иностранству ("Службени лист СРЈ", број 24/98 и "Службени гласник РС", број 101/05) - у делу који се односи на запошљавање.

Убрзан проток информација, капитала, услуга, производа и људи, у свету у којем је промењен значај међудржавних граница, створио је нове друштвене, политичке, економске и културне односе и свет потпуно другачији од оног какав смо познавали с краја XX века.

У вези са овим стоји и чињеница да се послодавци из Републике Србије приликом извршавања уговораних обавеза по основу пословно-техничке сарадње са иностраним партнерима, суочавају са савременим условима пословања и захтевима тржишта. Из тог разлога потребно је законско прецизирање услова и процедура под којим послодавци са територије Републике Србије могу ефикасно и конкуретно да послују на савременим иностраним тржиштима, а у складу са међународним стандардима. Истовремено, заштита запослених упућених на привремени рад у иностранство захтева приспитивање ефикасности постојећих механизама законске заштите са аспекта савремених радних миграција, односно спречавања нелегалних миграција.

**III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА**

**Предмет закона (члан 1)**

Овим чланом утврђена су питања која се регулишу законом и то 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 привремном раду у иностранству и надзор над применом овог закона.

**Основни појмови (члан 2)**

За потребе овог закона дефинисани су поједини изрази и њихово значење. Под појмом послодавца у складу са законом сматра се свако правно или физичко лице упусано у регистар код надлежног органа. Овoм дефиницијом обухваћена су привредна друштва, предузетници и удружења која се уписују у регистар Агенције о привредним регистрима, затим установе културе и други субјекти који се у складу са законом уписују у регистар суда или других надлежних органа.

Под појмом запосленог сматра се физичко лице које је у радном односу код послодавца, а не и лица која су ангажована по уговорима ван радног односа.

Законом је дефинисано ко се сматра упућеним радником. То 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.

Упућивање на привремени рад у иностранство подразумева упућивање на рад у иностранство и упућивање на стручно оспособљавање и усавршавање за потребе послодавца.

Дефинисани су и појмови уговора о пословној сарадњи, пословна јединица и међукомпанијско кретање.

**Примена закона (чл. 3-4)**

Законом су дефинисана три основа за упућивање запослених на привремени рад у иностранство. Први случај се односи на ситуацију када послодавац има закључен уговор о извођењу инвестиционих и других радова и пружању услуга са страним послодавцем на основу кога упућује запослене како би извршио обавезе (радове или услуге) по основу тог уговора. Други случај регулише ситуацију у којој послодавац у иностранству има пословну јединицу (представништво или огранак које послодавац оснивао у иностранству, односно правно лице са седиштем у иностранству у којем послодавац има већинско учешће у основном капиталу или врши контролни утицај на пословање) и упућује запослене у ту пословну јединицу ради рада или стучног оспособљавања и усавршавања за потребе послодавца. Трећи случај регулише међукомпанијско кретање, односно ситуацију када страни послодавац има већинско учешће у основном капиталу или врши контролу послодавца или када је страно правно лице заједно са послодавцем под контролом трећег страног правног лица.

#### Како би се направила јасна разлика између упућивања на привремени рад у иностранство и службеног пута, предвиђено је да се одредбе закона не примењују 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.

**Заштита запослених (чл. 5 и 6)**

Заштита запослених на привремном раду у иностранству обезбеђује се у складу са овим законом и другим прописима, међународним уговорима и општим актима. Посебно је уређена заштита малолетних лица у смислу да је забрањено упућивање запослених млађих од 18 година живота, осим у случајевима када је законом другачије одређено. Такође, забрањено је уступање запослених страном лицу ког кога је упућено на рад или неком другом страном лицу.

**Услови упућивања (чл. 7-9)**

Период упућивања запосленог на привремени рад у иностранство може да траје до 12 месеци са могућношћу продужења, ако законом или међународним уговором није друкчије одређено. Ово ограничење унето је у циљу заштите запослених, као и ради прављења разлике између радних миргација и упућивања, а с обзиром на привремени карактер упућивања, осим у случајевима када је законом или међународним уговором није друкчије одређено (случај упућивања дипломарско-конзуларних представника и сл).

У складу са општим прописима о раду који прописују да је рад на неодређено време правило, а рад на одређено изузетак, прописано је да послодавац на привремни рад у иностранство може да упути само запослене на неодређено време. Изузетно, запослени на одређено време се могу упутити на привремени рад у иностранство у складу са прописима о раду, с тим што упућивање на привремени рад у иностранство не може да траје дуже од времена за које је закључен уговор о раду на одређено време. Специфичност је да се време проведено на привременом раду у иностранству не рачуна у законско ограничење трајања радног односа на одређено време.

Да би запослени био упућен на привремени рад у иностранство неопходна је његова претходна писмена сагласност. Изузетак је једино у случају када је уговором о раду закљученим са запосленом већ предвиђена могућност упућивања запосленог на привремени рад у иностранство, када се запослени потписивањем уговора о раду сагласио и да га послодавац може упутити у иностранство.

Законом су предвиђени случајеви када запослени има право да обије упућивање на привремени рад у иностранство из оправданих разлога, а који се тичу породичног живота као што је у случају трудноће, за време рада са половином пуног радног времена због посебне неге детета, када запослени има дете до 3 године старости, ако је запослени самохрани родитељ до 15 године живота детета. Колективним уговором или правилником о раду се могу утврдити и други случајеви када запослени има право да одбије упућивање на привремени рад у иностранство. Дата је могућност послодавцу да може да прихвати и друге појединачне разлоге који оправдавају одбијање запосленог, а који нису предвиђени законом, колективним уговором или правилником о раду.

**Услови повратка (члан 10)**

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

**Обавезе послодавца (чл. 11-13)**

Послодавац је дужан да пре упућивања на привремени рад у иностранство са запосленим закључи анекс уговора о раду који садржи основне елементе карактеристичне за упућивање и услове рада у иностранству. Анекс уговора о раду обавезно садржи државу, место рада и период на који се запослени упућује, као и назив и опис послова које ће запослени обављати у иностранству ако се разликује од послова које је обављао у земљи. Анекс, такође, обавезно мора да садржи износ основне зараде, и валуту у којој ће зарада бити исплаћивана, док елементе за утврђивање зараде, друга новчана и неновчана давања која су повезана са боравком у иностранству, као и радно време, одморе и годишњи одмор, садржи уколико ови елементи нису утврђени колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца. У овом другом случају у анексу уговора о раду мора да се наведе акт којим су утврђена ова права.

Послодавац је дужан да анекс уговора о раду држи у складу са прописима о раду према месту рада из кога је запослени упућен на привремени рад у иностранство, ради ефикасније контроле од стране Инспекције рада.

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 складу са прописима којима се уређује подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање.

#### Послодавац је дужан да запосленом кога упућује на привремени рад у иностранство обезбеди здравствено, пензијско и инвалидско осигурање и осигурање за случај незапослености, безбедност и здравље на раду, смештај, исхрану и локални превоз за долазак и одлазак са рада, зараду и 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 наканду 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 (чл. 18-19)

#### Послодавац је дужан да о свом трошку организује припрему запосленог за упућивање, која се састоји у информисању запослених о условима живота у држави и месту у које се запослени упућује, као и обезбеђивању превоза, здравствених прегледа и радно-боравишних дозвола.

####  Информисање запослених има за циљ да се запослени пре одлучивања да ли ће прихватити одлазак у иностранство упозна са климатским условима, валутом, друштвено политичком ситуацијом, специфичним здравственим и другим условима живота у месту у којој се запослени упућује, условима смештаја и исхране који се запосленом обезбеђују за време боравка и рада у иностранству, удаљеност од места боравка до места рада и др.

####  Такође, послодавац је дужан да одреди контакт особу у месту рада која ће бити овлашћена за давање информација државним и другим органима о упућивању запослених и за пружање додатних информација и обавешења запосленима који се налазе на привременом раду у иностранство.

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 (чл. 20-22)

Законом се поједностављује процедура обавештавања надлежног министарства за рад у смислу смањења документације коју је послодавац дужан да достави уз обавештење. Обавештење се подноси на прописаном обрасцу који садржи основне податке о послодавцу (*назив, седиште, матични број и ПИБ*), податке о основу упућивања, основне податке о упућивању (*држава и место рада, период, број запослених који се упућује),* име и презиме и пословне податке контакт особе и друге податке од значаја за упућивање запослених на привремени рад у иностранство. Послодавац је дужан да у оквиру обавештења да изјаву о обезбеђивању права запосленима упућенима на привремени рад у иностранство у складу са овим законом. Рок за подношење обавештења је најкасније до дана који претходи дану упућивања.

Такође, послодавац је у обавези да након што изврши промену основа осигурања у Централном регистру, да министарству надлежном за рад достави Уверење Централног регистра које представља аутоматски генерисане податке који се већ налазе у јединственој бази Централног регистра а односе се на упућене запослене. Ово уверење послодавац је дужан да достави министарству надлежном за рад најкасније у року од 7 дана од дана упућивања запослених на привремени рад у иностранство. Уверење садржи списак запослених који су упућени на привремени рад у иностранство на основу претходно достављеног обавештења о упућивању.

Обавештење и Уверење се могу поднети у писаној или електронској форми.

Послодавац је дужан да министарство обавести о свакој промени података у прописаним роковима и на наведеним обрасцима.

#### Министарства надлежног за рад ће по добијању обавештења о упућивању запослених на привремени рад у иностранство, у року од седам дана, иста објавити на свом интернет порталу. Тиме ће се обезбедити увид у податке из обавештења свим заинтересованим субјектима, а посебно државним органима ради вршења контроле.

Министарство надлежно за рад има право да од послодавца који је упутио запослене на привремни 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, а послодавац је дужан да у остављеном року достави тражене информације и доказе.

#### Сарадња између органа и организација (чл. 23-24)

Прописана је дужност међусобне сарадње и размене информација свих органа и организација које обављају послове државне управе у вези са надзором над остваривањем права запослених на привремном раду у иностранству утврђених овим законом, а 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.

Имајући у виду да министарство надлежно за рад објављује обавештења послодаваца о упућивању на привремени рад у иностранство на интернет страници сви органи и организације које обављају послове државне управе у вези са надзором над остваривањем права запослених на привремном раду у иностранству могу се се информишу o упућивању запослених на привремени рад у иностарство и на основу тих података врше надзор и контролу, као и да непосредно од послодавца траже додатне информације потребне за вршење контроле из своје надлежности.

Такође, органи и организације сарађују са Централним регистром обавезног социјалног осигурања у вези са испоруком, коришћењем података регистрованих и евидентираних у јединственој бази Централног регистра.

Органи и организације су дужне да о прикупљеним подацима обавештавају Министарство надлежно за рад, у року од седам дана.

#### Надзор (члан 25)

#### Инспекција рада врши надзор над применом овог закона из делокруга своје надлежности. Инспекција рада, у вршењу надзора, 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 (чл. 26-27)

Казненим одредбама предвиђају се одговарајуће казне за непоштовање одредаба закона усклађене са Законом о прекршајима, с тим што се водило рачуна о предвиђеном распону новчаних казни чиме је дата могућност прекршајном органу да у зависности од тежине прекршаја као и олакшавајућих околности, одреди новчани износ казне за учињени прекршај у сваком појединачном случају.

Поред тога, за одређене прекршаје прописана је казна у фиксном износу, како би се применио институт прекршајног налога.

#### Прелазне и завршне одредбе (чл. 28-31)

Овим одредбама је предвиђено да 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.

 Министарство надлежно за рад дужно је да донесе подзаконски акт, у року од 45 дана од дана његовог ступања на снагу.

Даном почетка примене овог закона престаје да важи Закон о заштити грађана Савезне Републике Југославије на раду у иностранству („Службени лист СРЈ”, бр. 24/98), а сам закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, али почиње да се примењује у року од два месеца од дана ступања на снагу. Одложена примена закона предвиђена је из разлога потребе доношења подзаконског акта којим се обезбеђује примена овог закона.

**IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ОВОГ ЗАКОНА**

 За спровођење овог закона нису потребна додатна финансијска средства из буџета.