

ЗАКОН О УСЛОВИМА ЗА УПУЋИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА ПРИВРЕМЕНИ РАД У ИНОСТРАНСТВО И ЊИХОВОЈ ЗАШТИТИ

Упућивање запослених на привремени рад у иностранство има важну улогу у порасту пословања и креирању пословних могућности и као такво представља значајан извор додатних девизних прихода за земље које упућују запослене. Највише упућених радника, преко половине од укупног броја, ради у индустријском сектору, затим у сектору услуга, транспорту и комуникацијама.

Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити („Службени гласник РС”, бр. 91/15 и 50/18) примењује се на случајеве:

- 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.

Одредбе овог закона се не примењују на случајеве упућивања запослених на службени пут у иностранство ако пут не траје дуже од 30 дана непрекидно или 90 дана са прекидима у току календарске године

Услови за упућивање

- На привремени рад у иностранство може да буде упућено само лице које је у радном односу код послодавца на одређено или неодређено време, најмање три месеца пре упућивања, ако овим законом није друкчије одређено
- Послодавац који упућује запослене на привремени рад у иностранство мора бити уписан у регистар надлежног органа у Републици Србији.
- Запослени може да буде упућен на привремени рад у иностранство само уз његову писану сагласност.
- Без претходне сагласности запослени може да буде упућен на привремени рад у иностранство, ако је уговором предвиђена могућност упућивања.
- Запослени може да одбије упућивање у оправданим случајевима као што су: трудноћа, за време рада са половином пуног радног времена због посебне неге детета у складу са законом којим се уређује рад, до истека три године живота детета, ако је запослени самохрани родитељ до 15 године живота детета, ако није протекло три месеца од повратка са рада у иностранству које је трајало најмање 11 месеци непрекидно, у другим случајевима утврђеним колективним уговором или правилником о раду.

Фаза припреме за упућивање

Послодавац је у обавези да:

- запосленог информисе о условима живота у држави и месту рада,
- да са запосленим закључи анекс уговора о раду који обавезно садржи назив државе, места рада и период на који се запослени упућује, назив и опис послова које ће запослени обављати у иностранству, износ основне зараде, односно плате и валуту у којој ће зарада бити исплаћивана,
- да обезбеди потребне здравствене прегледе и превентивне здравствене мере,
- да обезбеди превоз до места рада у иностранству и повратак у Републику Србију,
- да обезбеди дозволу за рад и боравак у иностранству,
- да пријави Централном регистру обавезног социјалног осигурања промену основа осигурања и државу упућивања за сваког запосленог

Привремени рад у иностранству

Послодавац је у обавези да упућеном запосленом:

- о свом трошку запосленом обезбеди смештај и исхрану,
- о свом трошку запосленом обезбеди превоз за долазак и одлазак са посла,
- обезбеди безбедност и здравље на раду, у складу са стандардима места рада али не мање од стандарда утврђених прописима Републике Србије
- да поштује права и обавезе предвиђене анексом уговора о раду.

-Зарада запосленог који је упућен на привремени рад у иностранство не може бити мања од гарантовање минималне зараде по прописима земље у коју је запослени упућен.

-У случају потребе запослени се који је упућен на привремени рад у иностранство може се обратити контакт особи у месту рада у иностранству за додатна обавештења и информације.

Повратак са привременог рада у иностранству

-Послодавац је у обавези да након истека периода упућивања на привремени рад у иностранство обезбеди повратак запосленог у Републику Србију.

-По повратку послодавац са запосленим закључује нови анекс уговора о раду у складу са пословима које ће обављати у Републици Србији.

-Послодавац је у обавези и да изврши промену основа осигурања у јединственој бази Централног Регистра за запосленог који је враћен у Републику Србију.

-Послодавац је дужан да запосленом који се налази на привременом раду у иностранству омогући повратак у земљу о свом трошку пре истека рока на који је упућен у случајевима који су предвиђени колективним уговором или правилником о раду, односно уговором раду.

Надзор над применом Закона

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

У вршењу тог надзора из 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.