

## ZAKON O USTUPANJU RADNIKA

### Predmet

#### Član 1.

(1) Ovim zakonom uređuju se zaštita prava radnika koji zaključuju ugovor o radu radi ustupanja na rad poslodavcu korisniku, pod uslovima i rokovima utvrđenim ovim zakonom, jednak tretman ustupljenih radnika u pogledu ostvarivanja određenih prava iz radnog odnosa i po osnovu rada, način i uslovi ustupanja radnika, odnos između strana i obaveze prema ustupljenim radnika.

(2) Ovaj zakon se primjenjuje na sve ustupljene radnike bez obzira na vrstu radnog odnosa i radno vrijeme.

(3) Za sve što nije uređeno ovim zakonom primjenjuje se Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Zakon o radu).

### Definicije

#### Član 2.

(1) Ustupioc je pravno lice (uključujući pravno povezana pravna lica po Zakonu o privrednim društvima FBiH) ili obrtnik (poslodavac-fizičko lice) koji zasniva radni odnos sa radnikom u cilju njegovog ustupanja poslodavcu korisniku radi obavljanja poslova pod njegovim nadzorom i rukovođenjem.

(2) Ustupljeni radnik je fizičko lice koje je u radnom odnosu sa Ustupiocem u skladu sa ovim zakonom i zakonom o radu, a koji se ustupa poslodavcu korisniku radi obavljanja poslova pod njegovim nadzorom i rukovođenjem, u skladu sa ovim zakonom.

(3) Poslodavac korisnik je domaće, strano pravno lice, obrtnik, predstavništvo, podružnica stranog pravnog lica koje je registrovano u skladu sa zakonom na teritoriji Bosne i Hercegovine, ako ovim zakonom nije drukčije određeno, kod koga pod njegovim nadzorom i rukovođenjem, ustupljeni radnik obavlja poslove u skladu sa ovim zakonom.

(4) Uporedni radnik je lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca korisnika koji obavlja ili bi obavljao istu ili sličnu vrstu poslova s obzirom na stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, složenost, odgovornost i posebne uslove za rad.

(5) Period ustupanja je period u kome radnik privremeno obavlja poslove kod poslodavca korisnika pod njegovim nadzorom i rukovođenjem.

## USLOVI ZA USTUPANJE RADNIKA

### Član 3.

Osnovni uslovi zapošljavanja i rada su:

- a) uslovi utvrđeni zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu koji se primenjuju kod poslodavca korisnika, odnosno ugovorom o radu uporednog radnika koji se odnose na trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, noćni rad, odmor u toku dnevnog rada, dnevni i sedmični odmor, godišnji odmor i druga odsustva, državne i druge praznike, plaću i naknade u skladu sa važećim propisima.
- b) uslovi utvrđeni u skladu sa zakonom i propisima kojim se definiše sigurnost i zdravlje na radu.

### Zasnivanje radnog odnosa

### Član 4.

(1) Ustupioc sa ustupljenim radnikom zaključuje ugovor o radu na neodređeno ili ugovor o radu na određeno vrijeme. Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje se u trajanju jednakom vremenu ustupanja jednom ili više poslodavaca korisnika, u skladu sa ovim zakonom i zakonom o radu.

(2) Ugovor o radu iz stava 1. ovog člana, pored elemenata utvrđenih zakonom o radu, sadrži i podatke o:

- a) vrsti poslova za koje će se radnik ustupati;
- b) prihvatu radnika da obavlja poslove na osnovu uputa za rad kod poslodavca korisnika (u daljem tekstu: uput).

(3) Za postojeće ugovore o radu koji su zaključeni prije stupanja na snagu ovog zakona, radnik može biti ustupljen samo na poslove za koje ima zaključen ugovor o radu.

(4) Uput je sastavni dio ugovora o radu, koji se dostavlja radniku prije njegovog ustupanja poslodavcu korisniku i koji sadrži slijedeće uslove rada, u skladu sa zakonom o radu i ovim zakonom i to:

- a) naziv i sjedište poslodavca korisnika kod koga se radnik ustupa i podatke o osobi koja je ovlaštena za zastupanje poslodavca korisnika prema ustupljenim radnicima;
- b) mjesto rada kod poslodavca korisnika;
- c) naziv i opis poslova koje radnik treba da obavlja kod poslodavca korisnika;
- d) trajanje ustupanja i osnov za ustupanje poslodavcu korisniku;
- e) dan početka rada kod poslodavca korisnika;
- f) elemente za utvrđivanje plaće, radnog učinka, ostalih elemenata plaće, uvećanja i druga primanja radnika za vrijeme rada kod poslodavca korisnika;
- g) trajanje dnevnog i sedmičnog radnog vremena kod poslodavca korisnika;
- h) trajanje godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se to ne može navesti u momentu ustupanja, način odobravanja i utvrđivanja plaćenog godišnjeg odmora.

(5) Prilikom zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme koje je jednako vremenu ustupanja poslodavcu korisniku, taj ugovor može da sadrži sve elemente iz stava 2. i 3. ovog člana, u kojem slučaju se ne sačinjava uput kao poseban akt.

#### **Član 5.**

Ugovor iz člana 4. ovog zakona, u slučaju ustupanja radnika poslodavcu korisniku koji obavlja djelatnost van teritorija Bosne i Hercegovine, pored navedenih elemenata iz tog člana, sadrži i:

- a) trajanje rada u inostranstvu,
- b) valutu u kojoj će se isplaćivati plaća,
- c) prema potrebi, druga novčana i nenovčana davanja u vezi sa boravkom u inostranstvu,
- d) prema potrebi, uslove koji uređuju povratak upućenog radnika
- e) obavezu pribavljanja dozvole rada i boravka za ustupljenog radnika u inostranstvu

#### **Ugovor o ustupanju radnika između ustupioaca i poslodavca korisnika**

#### **Član 6.**

Ugovor o ustupanju radnika između ustupioaca i poslodavca korisnika (u daljem tekstu: ugovor o ustupanju radnika) zaključuje se u pisanom obliku i obavezno sadrži:

- a) obavezu poslodavca korisnika da ustupiocu blagovremeno dostavi tačne informacije o:
  - broju ustupljenih radnika koji su potrebni poslodavcu korisniku,
  - vremenskom periodu na koji se ustupaju radnici i razlozima za njihovo ustupanje
  - mjestu rada ustupljenih radnika,
  - poslovima koje će ustupljeni radnici obavljati,
  - podacima o uslovima za rad na poslovima za čije se obavljanje ustupaju radnici,
  - osnovnim uslovima rada definiranih ovim zakonom
- b) način i rok u kome je korisnik dužan da ustupiocu dostavi podatke potrebne za obračun i isplatu plaće i naknade troškova ustupljenih radnika;
- c) podatke o licu koje je ovlašteno za zastupanje poslodavca korisnika prema ustupiocu kao i o licu ovlašćenom za zastupanje ustupioaca prema poslodavcu korisniku;
- d) podatke o licu kod poslodavca korisnika koje je ovlašteno za zastupanje poslodavca korisnika prema ustupljenim radnicima;
- e) naknadu za usluge koje ustupioc pruža poslodavcu korisniku i druga međusobna prava i obaveze ustupioaca i poslodavca korisnika.
- f) druga pitanja od značaja za ostvarivanje prava i obaveza ustupljenih radnika i uređenje međusobnog odnosa ustupioaca i poslodavca korisnika.

#### **Ugovor o ustupanju radnika u slučaju upućivanja u drugu državu**

#### **Član 7.**

Ugovor o ustupanju radnika koji ustupioc zaključuje sa poslodavcem korisnikom koji obavlja koji obavlja djelatnost van teritorija Bosne i Hercegovine, pored obaveznih elemenata iz člana 6. ovog zakona, sadrži i:

- a. podatke o propisima države u koju je ustupljeni radnik upućen, a koji se primenjuju na radni odnos ustupljenog radnika;
- b. podatke o propisima Federacije BiH koji se primenjuju na radni odnos ustupljenog radnika koji je upućen u drugu državu;

- c. pravo ustupljenog radnika na troškove povratka u zemlju.

### **Zabrana zaključivanja ugovora o ustupanju radnika**

#### **Član 8.**

(1) Ugovor o ustupanju radnika ne može se zaključiti:

- a. za zamjenu radnika kod poslodavca korisnika kod kojeg je organizovan štrajk, osim radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada, u skladu sa zakonom kojim se uređuje štrajk;
- b. za obavljanje poslova na kojima je korisnik utvrdio višak radnika u skladu sa zakonom o radu u roku utvrđenom u skladu sa zakonom o radu;
- c. radi ustupanja radnika drugom korisniku (podustupanje);
- d. radi ustupanja radnika za obavljanje drugih vrsta poslova za koje nema adekvatnu stručnu spremu
- e. na poslovima na kojima je kod poslodavca korisnika uvedeno skraćeno radno vrijeme u skladu sa propisima o radu i propisima o sigurnosti i zdravlju na radu ili beneficirani radni staž u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju;
- f. u drugim slučajevima utvrđenim zakonom

(2) Kolektivnim ugovorom može da se ograniči korištenje rada putem ustupanja radnika iz opravdanih razloga koji se zasnivaju na opštem interesu, a posebno u cilju zaštite upućenih radnika, bezbjednosti i zdravlja na radu, sprečavanja poremećaja na tržištu rada i sprečavanja zloupotreba.

(3) Korisnik je dužan prije zaključenja ugovora o ustupanju, ustupioca obavjestiti o okolnostima iz stava 1. i 2. ovog člana.

### **Ograničenje zaključivanja ugovora o ustupanju radnika**

#### **Član 9.**

(1) Ugovor o ustupanju radnika može da se zaključi za ustupanje najviše do 50% radnika u odnosu na ukupan broj radnika kod poslodavca korisnika u momentu zaključenja ugovora.

(2) Izuzetno od stava 1. ovog člana, ugovor o ustupanju može da se zaključi za ustupanje najviše do 80% radnika u odnosu na ukupan broj radnika kod poslodavca korisnika u momentu zaključivanja ugovora, uz prethodnu saglasnost federalnog ministarstva rada i socijalne politike.

(3) Uz zahtjev za davanje saglasnosti za zaključivanje ugovora o ustupanju u smislu stava 2. ovog člana, poslodavac korisnik, pored pismenog obrazloženja, dostavlja i mišljenje ministarstva nadležnog za oblast kojom se uređuje primarna djelatnost poslodavca.

### **Ništavost odredaba o zabrani zaključivanja ugovora o radu**

#### **Član 10.**

Ništave su odredbe ugovora o radu ili ugovora o ustupanju radnika ili drugog akta kojima se zabranjuje ili otežava zasnivanje radnog odnosa između poslodavca korisnika i ustupljenog radnika po isteku vremena na koji je ustupljen od strane ustupioca.

## **Ograničenja ustupanja**

### **Član 11.**

- (1) Ustupioc može radnika na određeno vrijeme da ustupi na rad kod poslodavca korisnika u slučajevima i u trajanju utvrđenom za zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme u skladu sa zakonom o radu.
- (2) Ustupioc ne može da ustupi radnika zaposlenog na određeno vrijeme koji je bio u radnom odnosu kod poslodavca korisnika na određeno vrijeme u trajanju dužem od 36 mjeseca.
- (3) Ustupljeni radnik stava 1. ovog člana, koji je prethodno kod poslodavca korisnika radio putem ustupanja suprotno odredbama tog stava ili koji ostane da radi kod poslodavca korisnika najmanje 10 (deset) radnih dana nakon isteka vremena za koje je ustupljen, smatra se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme kod poslodavca korisnika.
- (4) Za utvrđenje okolnosti iz stava 3. ovog člana radnik može pokrenuti radni spor protiv poslodavca korisnika, u rokovima i na način propisan zakonom o radu.
- (5) Odredbe iz st. 1-3. ovog člana ne odnose se na radnike koji su u radnom odnosu sa ustupiocem na neodređeno vrijeme.

## **Pretpostavka ustupanja**

### **Član 12.**

- (1) Lice koje radi za potrebe poslodavca korisnika, odnosno u prostorijama poslodavca korisnika, a ima zaključen ugovor o radu ili drugi ugovor o radnom angažovanju sa drugim poslodavcem, smatra se ustupljenim radnikom od strane tog poslodavca, ako se drugačije ne dokaže.
- (2) Za rad lica iz stava 1. ovog člana suprotno odredbama ovog zakona odgovornost snose poslodavac i korisnik.

## **USLOVI RADA USTUPLJENOG RADNIKA**

### **Član 13.**

- (1) Ustupljeni radnik za vrijeme privremenog obavljanja poslova kod poslodavca korisnika ima pravo na jednake uslove rada kao i uporedni radnik kod poslodavca korisnika, u skladu sa ovim zakonom.
- (2) Jednaki uslovi rada iz stava 1. ovog člana odnose se na:
  - a. trajanje i raspored radnog vremena;
  - b. prekovremeni rad;
  - c. noćni rad;
  - d. odmor u toku rada, dnevni, sedmični odmor i godišnji odmor;
  - e. odsustvo uz naknadu plaće u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu koji se primenjuje kod poslodavca korisnika;
  - f. elemente za utvrđivanje plaće, radnog učinka, ostalih elemenata plaće, uvećanja i druga primanja radnika za vrijeme rada i naknade troškova
  - g. sigurnost i zdravlje na radu;
  - h. zaštitu trudnica i majki dojilja;

- i. zaštitu maloljetnika;
- j. zabranu diskriminacije po svim osnovima, u skladu sa Zakonom o radu.

(3) Jednake uslove rada iz stava 2. ovog člana ustupljenom radniku obezbeđuje neposredno korisnik, a obračun i isplatu plaće i naknade troškova iz stava 2. tačka f) ovog člana obezbeđuje ustupioc.

### **Obaveza isplate plaće, naknade troškova i drugih primanja**

#### **Član 14.**

- (1) Poslodavac korisnik je dužan da vodi evidenciju o radu i odsustvu sa rada ustupljenih radnika i da ustupiocu dostavi podatke iz te evidenciji na način i u roku koji su ugovorili.
- (2) Ustupioc je dužan da ustupljenom radniku za period ustupanja isplati plaću i naknadu troškova, na osnovu podataka iz evidencija koje mu dostavlja poslodavac korisnik.
- (3) Ustupioc je dužan da ustupljenom radniku isplati plaću i naknadu troškova i u slučaju kada poslodavac korisnik ne dostavi ustupiocu podatke iz stava 1. ovog člana.
- (4) Ustupioc je dužan da ustupljenom radniku isplati i druga primanja na koja radnik ima pravo u skladu sa opštim propisima o radu i opštim aktom ustupioca koji se primenjuje na vlastite radnika, odnosno ugovorom o radu sa ustupljenim radnicima.

### **Ostale obaveze ustupioca**

#### **Član 15.**

Ustupioc je dužan da obezbedi zaštitu ličnih podataka ustupljenog radnika, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita ličnih podataka.

### **Zabrana naplate usluge za zastupanje poslodavcu korisniku**

#### **Član 16.**

- (1) Zabranjeno je ustupiocu da ustupljenom radniku naplaćuje uslugu za ustupanje kod poslodavca korisnika, kao i naplatu naknade za zaključivanje ugovora o radu sa poslodavcem korisnikom nakon prestanka ustupanja.
- (2) Zabrana iz stava 1. ovog člana ne odnosi se na ugovaranje naknade za usluge između ustupioca i poslodavca korisnika ugovorom o ustupanju radnika.

### **Otkaz ugovora o radu zbog razloga nastalih kod poslodavca korisnika**

#### **Član 17.**

- (1) Ustupioc može ustupljenom radniku da otkáže ugovor o radu ili izrekne drugu mjeru ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na radnu sposobnost radnika i njegovo ponašanje u skladu sa zakonom o radu i opštim aktima koji se primenjuju kod poslodavca korisnika i kod ustupioca.
- (2) Korisnik je dužan da o okolnostima iz stava 1. ovog člana pisanim putem obavijesti ustupioca u roku od 30 dana od dana saznanja za iste i pruži sve potrebne dokaze za utvrđivanje okolnosti koje predstavljaju osnov za otkaz.

### **Član 18.**

(1) U slučaju prestanka potrebe za radom ustupljenog radnika kod poslodavca korisnika prije isteka vremena na koje je ustupljen, odnosno do ustupanja drugom poslodavcu korisniku za radnika koji sa ustupioцем ima ugovor o radu na neodređeno vreme, ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće do isteka roka na koji je ustupljen poslodavcu korisniku, odnosno do ustupanja drugom poslodavcu korisniku ili ostvaruje prava po osnovu viška radnika u skladu sa zakonom o radu.

(2) Naknada plaće iz stava 1. ovog člana ne može da bude niža od minimalne plaće utvrđene za teritoriji Federacije BiH, odnosno srazmjernog iznosa minimalne plaće za radnika sa nepunim radnim vremenom.

### **Obaveze poslodavca korisnika**

### **Član 19.**

Poslodavac korisnik je dužan da ustupljenom radniku daje radne zadatke, organizuje, rukovodi i nadzire rad ustupljenog radnika, daje mu za tu svrhu instrukcije, obezbjeđuje uslove rada i mjere sigurnosti i zdravlje na radu kao i svojim ostalim radnicima.

### **Član 20.**

(1) Poslodavac korisnik je dužan da:

- a. dostavi ustupiocu informacije o uslovima za rad na poslovima za koje se vrši ustupanje i drugim uslovima rada uporednih radnika kod poslodavca korisnika pri zaključivanju ugovora o ustupanju, odnosno izvod iz opšteg akta, kao i da ustupioца na isti način obavijesti o svakoj promjeni navedenih uslova u roku od 30 dana od dana promjene;
- b. obavijesti na odgovarajući način ustupljene radnike o slobodnim poslovima, radi pružanja jednakih mogućnosti kao i radnicima kod poslodavca korisnika, da zasnuju radni odnos na neodređeno vrijeme;
- c. obezbjedi ustupljenim radnicima pravo na ishranu i prevoz kod poslodavca korisnika pod istim uslovima pod kojima ta prava ostvaruju radnici kod poslodavca korisnika, osim ako postoje objektivni razlozi za drugačiji tretman;
- d. obavijesti lice za sigurnost i zdravlje na radu o ustupljenim radnicima i o poslovima koje će obavljati;
- e. sindikatu kod poslodavca korisnika pruža informacije o radnom angažovanju ustupljenih radnika na način i u rokovima u kojima dostavlja i informacije o svim vidovima zapošljavanja i radnog angažovanja;

(2) Poslodavac korisnik je odgovoran za tačnost i potpunost podataka iz tačke 1) ovog člana.

### **Sigurnost i zdravlje na radu**

### **Član 21.**

(1) Poslodavac korisnik je dužan da za ustupljene radnike obezbijedi mjere sigurnosti i zdravlja na radu, u skladu sa propisima iz oblasti sigurnosti i zdravlja na radu.

(2) Poslodavac korisnik je dužan da ustupljenog radnika prije stupanja na rad upozna sa svim rizicima na radnom mjestu i o konkretnim mjerama, odnosno da ga osposobi za bezbjedan i zdrav rad, u skladu sa propisima o sigurnosti i zdravlju na radu.

(3) Ustupljeni radnik je dužan da primenjuje propisane mjere za bezbjedan rad kod poslodavca korisnika, a posebno mjere za bezbjedan rad pri kojima se pojavljuju specifični rizici.

### **Odgovornost poslodavca korisnika i ustupioca u vezi sa povredom na radu i profesionalnom bolešću**

#### **Član 22.**

(1) Poslodavac korisnik je dužan da prijavi povredu na radu i profesionalno oboljenje ustupljenog radnika u skladu sa propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i da o tome odmah obavijesti ustupioca.

(2) Poslodavac korisnik je dužan da ustupiocu dostavi popunjeni obrazac izveštaja o povredi na radu odnosno profesionalnom oboljenju, osim podataka o poslodavcu, bez odlaganja, a najkasnije u roku od 72 sata od nastanka povrede, odnosno utvrđenog profesionalnog oboljenja.

(3) Ustupioc je dužan da dostavi izvještaj o povredi na radu odnosno profesionalnom oboljenju u skladu sa propisima iz oblasti sigurnosti i zdravlja na radu.

### **NAKNADA ŠTETE**

#### **Član 23.**

(1) Ustupljeni radnik je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namjerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao poslodavcu korisniku, u skladu sa zakonom o radu i zakonom o obligacionim odnosima.

(2) Za štetu koju je trećem licu prouzrokovao namjerno ili krajnjom nepažnjom ustupljeni radnik, a koju je naknadio poslodavac korisnik, solidarno su odgovorni Ustupioc i ustupljeni radnik.

(3) Ako ustupljeni radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac korisnik je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom o radu i zakonom o obligacionim odnosima.

#### **Član 24.**

Ustupioc i poslodavca su solidarno odgovorni u vezi sa povredom na radu i profesionalnom bolešću ustupljenog radnika.

### **NADZOR**

#### **Član 25.**

Nadzor nad primjenom ovog zakona, na osnovu njega donesenih propisa, međunarodnih sporazuma u oblasti rada vrši federalni, odnosno kantonalni inspektor rada.

#### **Član 26.**

(1) Kantonalni inspektor rada obavlja poslove neposrednog inspeksijskog nadzora, osim poslova nadzora za koje je ovim ili drugim zakonom utveđno da ih obavljaju federalni inspektori rada.

(2) Federalni inspektor rada obavlja neposredni inspeksijski nadzor kod privrednih društva od interesa za Federaciju.



## KAZNENE ODREDBE

### Prekršaji

#### Član 28.

(1) Novčanom kaznom od 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj ustupioc sa svojstvom pravnog lica:

1. ako sa radnikom nije zaključio ugovor o radu ili je taj ugovor zaključio suprotno odredbama ovog zakona
2. ako sa poslodavcem korisnikom nije zaključio ugovor o ustupanju radnika ili je taj ugovor zaključio suprotno odredbama ovog zakona
3. ako je sa poslodavcem korisnikom zaključio ugovor o ustupanju suprotno zabranama i ograničenjima propisanih ovim zakonom
4. ako ustupljenom radniku ne dostavi uput u skladu sa odredbama ovog zakona;
5. ako ustupljenom radniku ne isplati u cjelosti ili djelimično plaću, odnosno naknadu troškova i druga primanja u skladu sa odredbama ovog zakona
6. ako ustupljenom radniku naplati uslugu suprotno odredbama ovog zakona;
7. ako ne dostavi izveštaj o povredi na radu odnosno profesionalnom oboljenju;

(2) Za prekršaja iz stava 1.ovog člana kaznit će se poslodavac-fizičko lice novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM

(3) Novčanom kaznom od od 500,00 KM do 2.000,00 KM za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se odgovorno lice u pravnom licu.

#### Član 29.

(1) Novčanom kaznom 1.000,00 KM do 3.000,00 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5.000,00 KM do 10.000,00 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac korisnik sa svojstvom pravnog lica:

1. ako sa ustupiocem nije zaključio ugovor o ustupanju radnika ili je taj ugovor zaključio suprotno odredbama ovog zakona
2. ako je sa ustupiocem zaključio ugovor o ustupanju mimo zabrana i ograničenja propisanih ovim zakonom
3. ako ustupljenom radniku ne obezbjedi jednake uslove rada kao uporednom radniku
4. ako ne vodi evidenciju, odnosno ustupiocu ne dostavi ili dostavi netačne podatke iz evidencije potrebne za isplatu plaće, odnosno naknade troškova u skladu sa odredbama ovog zakona
5. ako ne obavijesti lice za sigurnost i zdravlje na radu o ustupljenim radnicima i poslovima koje će obavljati
6. ako za ustupljene radniku ne obezbjedi mjere sigurnosti i zdravlja na radu
7. ako ne prijavi povredu na radu ili profesionalno oboljenje, odnosno ne dostavi ustupiocu popunjeni obrazac izvještaja o povredi na radu odnosno profesionalnom oboljenju

(2) Za prekršaja iz stava 1.ovog člana kaznit će se poslodavac-fizičko lice novčanom kaznom od 2.000,00 KM do 5.000,00 KM

(3) Novčanom kaznom od od 500,00 KM do 2.000,00 KM za prekršaj iz stava 1. ovog člana kaznit će se odgovorno lice u pravnom licu.

### **PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 30.**

Početak primjene ovog zakona poslodavci koji ustupaju svoje radnike poslodavcu korisniku radi obavljanja poslova pod nadzorom i rukovođenjem poslodavca korisnika i korisnici mogu da nastave sa ustupanjem radnika samo pod uslovima i na način utvrđenim ovim zakonom.

#### **Član 31.**

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u “Službenom glasniku Federacije BiH”, a primenjuje se po isteku šest mjeseci od dana stupanja na snagu.

## OBRAZLOŽENJE

### I - USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u odredbama člana IV. A 20. (1), a u vezi sa članom III. 2. (e) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine.

Prema odredbama člana IV.A.20.(1) Ustava Federacije Bosne i Hercegovine Parlament Federacije BiH nadležan je za donošenje zakona o vršenju funkcija federalne vlasti, a prema odredbi člana III.2.(e) Ustava federalna vlast i kantoni su nadležni za socijalnu politiku.

### II - RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Uvođenjem zakonskog okvira za rad preko agencija i drugih pravno lica koji zasnivaju radni odnos sa radnikom u cilju njegovog ustupanja poslodavcu korisnikuvrši se harmonizacija radnog zakonodavstva FBiH sa Republikom Srpskom i međunarodnim standardima MOR-a i EU odnosno sa odredbama Direktive 2008/104/EZ i odredbama Konvencije 181 MOR koja je ratificirana od strane BiH.

Privremeno zapošljavanje kao institut predstavlja alternativu standardnom načinu zapošljavanja. Prisutnost istog u razvijenim sistemima i regulacija na međunarodnom nivou ukazuje na opravdanost prihvatanja i inkorporiranja u nacionalno zakonodavstvo. Definiranje ovog instituta omogućit će ne samo korištenje istog od strane inostranih investitora upoznatih sa ovim načinom rada i time poticati stvaranje novih radnih mjesta, već i uspostavu zaštite radnika i korisnika usluge i efikasnog nadzora nad ovim načinom poslovanja.

Donošenjem pomenutog zakona bi se nakon višegodišnjeg pravnog vakuuma uredilo pitanje rada preko agencija za privremeno zapošljavanje, odnosno ustupanje zaposlenih. Utvrdio bi se okvir za funkcionisanje tržišta u ovoj djelatnosti i zaštitu osnovnih prava ustupljenih radnika. Zakon o radu poznaje samo ugovorni odnos između zaposlenog i poslodavca, tako da ne uređuje rad zaposlenog preko agencija za privremeno zapošljavanje. Jasnim definisanjem agencija za privremeno zapošljavanje i preciziranjem uslova za njihov rad, pravima i obavezama lica koji sa agencijom za privremeno zapošljavanje zaključuju ugovor o radu radi ustupanja na privremeni rad poslodavcu korisniku i druga međusobna prava i obaveze zaposlenih, agencije i poslodavca korisnika, uredit će se ova oblast i maksimalno zaštititi tzv. agencijski zaposleni. Tim radnicima obezbjedit će se jednaka zarada i drugi osnovni uslovi rada (radno vreme, odsustva, odmori), bezbjednost i zdravlje na radu i drugi uslovi rada koji se primenjuju na zaposlene koje neposredno zapošljava poslodavac-korisnik (po čijem nalogu i uputstvima agencijski zaposleni rade). Usvajanje

ovakvog zakona bi imalo za cilj i podsticanje zapošljavanja i razvoj fleksibilnih oblika radnog angažovanja uz stvaranje preduslova da u tim slučajevima neće dolaziti do smanjivanja prava radnika i iskorištavanja njihovog položaja.

### **III - OBRAZLOŽENJE PREDLOŽENIH PRAVNIH RJEŠENJA**

**Član 1.** - definira predmet reguliranja Zakona.

**Član 2.** Za potrebe ovog zakona definisani su pojmovi i njihovo značenje ustupioc, ustupljeni radnik, poslodavac korisnik, uporedni radnik, period ustupanja.

**Član 3.** definirani su uslovi za zastupanje radnika, osnovni uslovi za zapošljavanje.

**Član 4.** definisano je zasnivanje radnog odnosa. Ustupioc sa ustupljenim radnikom zaključuje ugovor o radu na neodređeno ili ugovor o radu na određeno vrijeme. Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje se u trajanju jednakom vremenu ustupanja jednom ili više poslodavaca korisnika, u skladu sa ovim zakonom i zakonom o radu.

**Član 5.** definisani su obavezni elementi Ugovora u slučaju ustupanja radnika poslodavcu korisniku koji obavlja djelatnost van teritorija Bosne i Hercegovine.

**Član 6.** definisano je da se Ugovor o ustupanju radnika između ustupioca i poslodavca korisnika zaključuje se u pisanom obliku. Također su definisani obavezni elementi Ugovora.

**Član 7.** definisan je sadržaj Ugovora o ustupanju zaposlenih sa poslodavcem korisnikom koji obavlja koji obavlja djelatnost van teritorija Bosne i Hercegovine.

**Članom 8.** definisani su slučajevi zabrane ustupanja radnika. Kolektivnim ugovorom može da se ograniči korištenje rada putem ustupanja radnika iz opravdanih razloga koji se zasnivaju na opštem interesu, a posebno u cilju zaštite upućenih radnika, bezbjednosti i zdravlja na radu, sprečavanja poremećaja na tržištu rada i sprečavanja zloupotreba.

**Član 9.** definiše ograničenje zaključivanja ugovora o ustupanju radnika i izuzeci od ograničavanja. Ugovor o ustupanju radnika može da se zaključi za ustupanje najviše do 50% radnika u odnosu na ukupan broj radnika kod poslodavca korisnika u momentu zaključenja ugovora. Izuzetno od stava 1. ovog člana, ugovor o ustupanju može da se zaključi za ustupanje najviše do 80% radnika u odnosu na ukupan broj radnika kod poslodavca korisnika u momentu zaključivanja ugovora, uz prethodnu saglasnost federalnog ministarstva rada i socijalne politike.

**Član 10.-** definira da su ništave su odredbe ugovora o radu ili ugovora o ustupanju radnika ili drugog akta kojima se zabranjuje ili otežava zasnivanje radnog odnosa između poslodavca korisnika i ustupljenog radnika po isteku vremena na koji je ustupljen od strane ustupioca.

**Član 11.** definiše ograničenja ustupanja. Ustupioc ne može da ustupi radnika zaposlenog na određeno vrijeme koji je bio u radnom odnosu kod poslodavca korisnika na određeno vrijeme u trajanju dužem od 36 mjeseca.

**Član 12.** definiše da lice koje radi za potrebe poslodavca korisnika, odnosno u prostorijama poslodavca korisnika, a ima zaključen ugovor o radu ili drugi ugovor o radnom angažovanju sa drugim poslodavcem, smatra se ustupljenim radnikom od strane tog poslodavca, ako se drugačije ne dokaže. Ova pretpostavka je u korist zaposlenih.

**Član 13.** definisani su uslovi rada ustupljenog radnika. Ustupljeni radnik za vrijeme privremenog obavljanja poslova kod poslodavca korisnika ima pravo na jednake uslove rada kao i uporedni radnik kod poslodavca korisnika, u skladu sa ovim zakonom.

**Članom 14-16** definisane su obaveze ustupioca prema ustupljenom radniku. Ustupioc je dužan da ustupljenom radniku za period ustupanja isplati plaću i naknadu troškova, na osnovu podataka iz evidencija koje mu dostavlja poslodavac korisnik, kao i druga primanja na koja radnik ima pravo u skladu sa opštim propisima o radu i opštim aktom ustupioca koji se primenjuje na vlastite radnika, odnosno ugovorom o radu sa ustupljenim radnicima.

**Član 16.** definisna je zabrana naplate usluge za zastupanje poslodavcu korisniku. Zabranjeno je ustupiocu da ustupljenom radniku naplaćuje uslugu za ustupanje kod poslodavca korisnika, kao i naplatu naknade za zaključivanje ugovora o radu sa poslodavcem korisnikom nakon prestanka ustupanja.

**Član 17-18.** propisan je otkaz ugovora o radu zbog razloga nastalih kod poslodavca korisnika. Ustupioc može ustupljenom radniku da otkáže ugovor o radu ili izrekne drugu mjeru ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na radnu sposobnost radnika i njegovo ponašanje u skladu sa zakonom o radu i opštim aktima koji se primenjuju kod poslodavca korisnika i kod ustupioca.

U slučaju prestanka potrebe za radom ustupljenog radnika kod poslodavca korisnika prije isteka vremena na koje je ustupljen, odnosno do ustupanja drugom poslodavcu korisniku za radnika koji sa ustupiocem ima ugovor o radu na neodređeno vreme, ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće do isteka roka na koji je ustupljen poslodavcu korisniku, odnosno do ustupanja drugom poslodavcu korisniku ili ostvaruje prava po osnovu viška radnika u skladu sa zakonom o radu.

**Član 19- 22.** definisane su obaveze poslodavca korisnika. Poslodavac korisnik je dužan da ustupljenom radniku daje radne zadatke, organizuje, rukovodi i nadzire rad ustupljenog radnika, daje mu za tu svrhu instrukcije, obezbjeđuje uslove rada i mjere sigurnosti i zdravlje na radu kao i svojim ostalim radnicima.

**Član 23-24.** Ovim članovima propisana je odgovornost ustupljenog radnika za štetu na radu i u vezi sa radom. Ustupioc i poslodavca su solidarno odgovorni u vezi sa povredom na radu i profesionalnom bolešću ustupljenog radnika.

**Član 25- 26** definišu da nadzor nad primjenom ovog zakona, na osnovu njega donesenih propisa, međunarodnih sporazuma u oblasti rada vrši federalni, odnosno kantonalni inspektor rada.

**Član 28 -29.** Ovim članovima predviđene su kaznene odredbe za prekršaje i ponovljeni prekršaj ustupiocu poslodavcu korisniku.

**Član 30.** definiše da će početkom primjene ovog zakona poslodavci koji ustupaju svoje radnike poslodavcu korisniku radi obavljanja poslova pod nadzorom i rukovođenjem poslodavca korisnika i korisnici mogu da nastave sa ustupanjem radnika samo pod uslovima i na način utvrđenim ovim zakonom.

**Član 31.** definisano je da ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Federacije BiH", a primenjuje se po isteku šest mjeseci od dana stupanja na snagu.