

7 stvari koje treba da znate o Zapošljavanju stranaca *u Srbiji*



UKRATKO

Sedam stvari, *ukratko*

Strani državljani u Srbiji mogu da rade tek uz jedinstvenu dozvolu, osim u zakonom propisanim slučajevima, a greške u osnovu angažovanja, ugovoru ili poreskom tretmanu mogu skupo da koštaju. Evo sedam stvari koje treba da znate.

- 1 Najskuplje greške**
Ugovor na neodređeno vreme, neuređen status zastupnika, rad pre dozvole. 
- 2 Provere pre početka rada**
Ulazak, osnov dozvole, dokumentacija i raniji otkazi. 
- 3 Angažovanje preko agencije**
Agencija je poslodavac; korisnik rukovodi radom i bezbednošću. 
- 4 Odlazak i promena poslodavca**
Otkazni rok do 30 dana, 30 dana za novi ugovor, povraćaj troškova. 
- 5 Jezik, smeštaj i bezbednost**
Ugovor i na srpskom jeziku; obuka za bezbedan rad uvek. 
- 6 Kazne i posledice**
Do 2.000.000 dinara za društvo, do 500.000 za odgovorno lice. 
- 7 Tri provere pre odluke**
Uslovi za rad, osnov angažovanja i vizni režim. 

Informacije su aktuelne na dan oktobar 2026.

1

NAJSKUPLJE GREŠKE

Prvo, radni odnos sa strancem može se zasnovati samo na određeno vreme, najduže do isteka jedinstvene dozvole. Ugovor na neodređeno vreme obavezuje poslodavca da dozvolu blagovremeno produžava. Drugo, strani zakonski zastupnik koji funkciju vrši van radnog odnosa može da je vrši bez dozvole ako boravi najduže 90 dana u periodu od 180 dana (odnosno duže od propisanog perioda boravka u skladu sa međunarodnim ugovorom), ali mu je potreban ugovor sa naknadom, uz obračun poreza i doprinosa. Treće, rad ne sme početi pre prijema jedinstvene dozvole, a zarada se ne sme prikrivati bonusima.

RAD PRE DOZVOLE

Za sada ovakva praksa nije bila predmet inspekcije ni kažnjavanja, ali to ne znači da neće biti, pa je ne treba primenjivati.

2

PROVERE PRE POČETKA RADA

Poslodavac mora da utvrdi uslove ulaska stranca, zavisno od državljanstva, uključujući potrebu za vizom, kao i osnov za jedinstvenu dozvolu: zapošljavanje ili poseban slučaj (upućena lica, kretanje unutar privrednog društva, nezavisni profesionalac, osposobljavanje i usavršavanje). Potrebno je pripremiti dokumentaciju za izabrani osnov. Tokom 90 dana pre zahteva za dozvolu za zapošljavanje, odnosno tri meseca kod posebnih slučajeva, nijednom zaposlenom ne sme prestati radni odnos zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena na tim radnim mestima.

GDE NASTAJU ZASTOJI

Do zastoja najčešće dolazi kada osnov angažovanja nije odgovarajući, pa ni zahtev za dozvolu nije ispravan, ili kada je dokumentacija nepotpuna.



3

ANGAŽOVANJE PREKO AGENCIJE

Kod privremenog zapošljavanja ugovor o radu zaključuju agencija i ustupljeni zaposleni, pa je agencija poslodavac stranca i snosi sve obaveze iz radnog odnosa. Poslodavac korisnik ipak mora agenciji da dostavi podatke za obračun zarade i drugih primanja, da rukovodi radom, sprovodi mere bezbednosti i zdravlja na radu i vodi evidenciju ustupljenih zaposlenih, bez obzira na državljanstvo. Agencije se mogu angažovati i za posredovanje pri zapošljavanju, radi bržeg izbora kandidata.

| IZBOR AGENCIJE

Na sajtu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja proverite da li agencija ima dozvolu, a zatim reference i uslove saradnje.

4

ODLAZAK RADNIKA I PROMENA
POSLODAVCA

Stranac može jednostrano da raskine ugovor o radu uz otkazni rok od najviše 30 dana. Nakon prestanka radnog odnosa ima 30 dana da zaključi novi ugovor, inače se primenjuju propisi o ulasku, kretanju, boravku i vraćanju stranca i može biti udaljen iz zemlje. Zahtev za promenu poslodavca ili osnova rada rešava nadležna organizaciona jedinica u roku od 10 dana, uz pravo žalbe. Poslodavac može da povрати sredstva uložena u dozvolu i obuku samo ako je to predviđeno ugovorom.

| ZAŠTITA ULAGANJA

Mogu se potraživati samo stvarno snošeni troškovi, ne i zarade isplaćene za obavljeni rad.



5

JEZIK UGOVORA, SMEŠTAJ I BEZBEDNOST

Ugovor o radu ili drugi ugovor o angažovanju mora biti zaključen i na srpskom jeziku. Smeštaj, ishranu i prevoz treba urediti samo kod upućenih lica i kretanja unutar privrednog društva, a akt kojim su ta pitanja uređena podnosi se uz zahtev za dozvolu. Poslodavac kod koga se rad obavlja mora da obuči lice za bezbedan i zdrav rad, obezbedi potrebnu opremu i sprovodi mere zaštite.

| BEZBEDNOST NA RADU

Obaveza obuke za bezbedan i zdrav rad postoji nezavisno od toga na osnovu čega je stranac angažovan.

6

KAZNE I POSLEDICE

Poslodavci i odgovorna lica kod poslodavaca mogu biti novčano kažnjeni za prekršaje predviđene Zakonom o zapošljavanju stranaca, Zakonom o radu i poreskim propisima. Kazna za pravno lice može iznositi do 2.000.000 dinara, a za odgovorno lice u pravnom licu do 500.000 dinara. Najteže se kažnjavaju početak rada bez uređenog boravka ili jedinstvene dozvole, izostanak ugovora („rad na crno“) i izbegavanje plaćanja poreza i doprinosa.

| DODATNE POSLEDICE

Neplaćeni porezi i doprinosi su poreski prekršaj, a odgovorno lice kod poslodavca može odgovarati i krivično.



SEDMA STVAR

Tri provere *pre odluke*

1

USLOVI ZA RAD

Da li stranac ispunjava neophodne uslove za rad i da li za to poseduje dokaze.

2

OSNOV ANGAŽOVANJA

Utvrdite odgovarajući osnov angažovanja stranca, u radnom odnosu ili van njega.

3

VIZNI REŽIM

Proverite vizni režim između Srbije i države čiji je stranac državljanin.



KONTAKT

Za sve dodatne informacije obratite se:

Jelena Nikolić, Partner

Autor: Jelena Nikolić, JPM & Partners

Izdavač: JPM & Partners, Sektor za radno pravo

© 2026 JPM & Partners. Sva prava zadržana.

NAPOMENA

Svrha ove publikacije je isključivo informisanje o određenim temama. Ona ne pretenduje na potpunost i ne predstavlja pravni savet. Sadržane informacije ne mogu zameniti konkretan pravni savet.