

**SHEMATSKI PRIKAZ**  
**NACIONALNOG KOLEKTIVNOG UGOVORA**  
**ZA KATEGORIJU AGENCIJSKOG RADA,**  
**KOJE SE PRIMJENJUJE U ITALIJI**

**1. OPĆE ODREDBE**

Nacionalni kolektivni ugovor (u nastavku: CCNL) za kategoriju agencijskog rada, čija preslika mora biti dana svakom/oj radniku/ci, započinje s primjenom s 1. siječnja 2014. godine i ima trajanje od 3 godine s time da zadržava punu produženu primjenu do obnove kolektivnog ugovora. Odredbe CCNL-a kako u pogledu pojedinačnih odredbi tako i u svojoj ukupnosti međusobno su povezane i neodvojive. Osim toga, nije dopuštena djelomična primjena odredbi ugovora.

Predmetni CCNL ima za svrhu:

- učvrstiti sindikalne odnose kao temelj razvoja sektora učvršćujući teritorijalne specifičnosti;
- konsolidirati, učvrstiti i obnoviti bilateralnost u artikulaciji samog ugovora;
- stvaranje „welfare“ sustava koji će biti sve inkluzivniji;
- težiti za svladavanjem normativnih nesigurnosti i
- učvršćivati prava i zaštite radnika/ca; poticanje kompetitivnog sustava u kojemu će ugovorena fleksibilnost jamčiti sigurnost i zaštitu.

**2. PODRUČJE PRIMJENE UGOVORA**

CCNL uređuje na ujednačen način, za čitavo nacionalno područje, radne odnose između Agencija za zapošljavanje (u nastavku nazvane ApL ili Agencije) i radnika/ca koji su zaposleni

na određeno ili neodređeno vrijeme, sukladno Uredbi od 10. rujna 2003, br. 276 i njenim izmjenama i dopunama. Odredbe CCNL-a su međusobno povezane.

### **3. SUSTAV SINDIKALNIH ODNOSA**

Sindikalna prava uključuju:

- *Pravo na obavijesti o sektoru* (stanje i kvantitativna odnosno kvalitativna dinamika zapošljavanja na čitavom području kao i za obrazovanje i profesionalnu prekvalifikaciju) kao i nadzor tijeka procesa zapošljavanja, uključujući i radnike/ce zaposlene na neodređeno vrijeme te obvezu da se odgovarajuća informacija dostavi svaka 3 mjeseca;
- *Pravo na obvezne podatke*. Agencije imaju obvezu dostaviti podatke potpisnicama CCNL-a, u pogledu potpisivanja ugovora o ustupanju pri određenom korisniku, kada je riječ o brojci od više od 15 radnika/ca unutar roka od 5 dana od potpisa ugovora. U slučaju da je riječ o trajanju ugovora kraćem od 5 dana, takvi se podaci imaju dati unutar 24 sata prije isteka trajanja ustupanja. Podaci uključuju: broj radnika/ca koji se ustupaju, naziv korisnika, CCNL ugovor koji se primjenjuje, mjesto rada (regija, pokrajina i lokalna samouprava) i sjedište rada, datum početka i kraja ustupanja. Podaci se upisuju u poseban obrazac i šalju u jedinstveni informatički sustav (SIU).

U svakoj regiji se osnivaju Teritorijalne sindikalne povjerenstva (CST) kojima su dodijeljene sve ovlasti predviđene CCNL, a posebno:

- a) naziv teritorijalnih sporazuma kao i nadzor nad ishodima zapošljavanja koji su proizišli iz profesionalne prekvalifikacije;
- b) nadzor na pripravnštvo;
- c) mirenje na zahtjev stranaka, za individualna pitanja koja nisu riješena na razini Agencije;
- d) usporedba s pravima na informiranje;
- e) utvrđivanje poticaja u okviru Aktivne politike rada koje se mogu uključiti u okviru pojedine regije;

- f) nadzor institucijskih sporazuma koji predviđaju korištenje resursa FORMA.TEMP;
- g) sporazumi i nadzor nad mjerama unutar sustava;
- h) nadzor nad ugovorima o ustupanju s garancijom ukupnog trajanja sati nakon 18 mjeseci od probnog rada;
- i) nadzor nad sporazumima o produktivnosti koji su zaključeni sukladno Međuzadružnim sporazumom;
- j) naziv individualizacije mjera za cijeloživotno obrazovanje.

Povjerenstva se sastaju pri sjedištu stranaka CCNL-a svakih četiri mjeseca i na zahtjev jedne od stranaka, kao i u svim drugim slučajevima predviđenim CCNL-om. Kako bi analizirali stanje zaposlenosti kao i tržišta na određenom području predviđeni su susreti dva puta godišnje sa pojedinom Agencijom prisutnom na području pokrajine.

### **Nacionalna povjerenstva**

Nacionalna povjerenstva se sastoje od 6 članova (i za svakog člana po jedan zamjenik) od kojih 3 člana su određena od strane poslodavaca, a 3 člana od strane sindikalnih organizacija koje su potpisale CCNL-a.

Kako bi poduprle sindikalne odnose stranke ugovornice utvrstile su sljedeća povjerenstva:

- a) Povjerenstvo za ravnopravnost;
- b) Povjerenstvo za nadzor i komunikaciju;
- c) Povjerenstvo za zdravlje i za sigurnost na radu;
- d) Povjerenstvo za jednake mogućnosti;
- e) Povjerenstvo za pružanje usluga.

Za ostvarenje okvira utvrđenog zakonima i CCNL-om djeluju bilateralna tijela:

- Fond za osposobljavanje i davanja na dohodak – FORMA.TEMP – za profesionalno osposobljavanje, doprinose i potporu na dohodak;
- Nacionalno bilateralno tijelo za jednakost nazvano – EBITEMP – za sindikalne odnose s ciljevima razvoja te produktivne ili zaposleničke kvalifikacije.

FORMA.TEMP raspolaže resursima koji iznose 0,32% plaće koja se isplati ustupljenim radnicima/cama koji/koje su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme kao i bruto iznosu troškova vođenja posla. Navedeni se iznos dijeli u omjeru:

- 0,12% za primjenu prestacija utvrđene EBITEMP-om;
- 0,20% za mjere koje se odnose na potporu plaćama i/ili za uvođenje fonda solidarnosti. Takve su intervencije poduprte i dodatnim izvorima koji proizlaze od financiranja temeljem bilateralnosti kao i od izvora jednake vrijednosti, koje proizlaze od preostalih iznosa iz Fonda za trajno osposobljavanje ustrojenom pri FORMA.TEMP.

Prestacije prisutne u bilateralnom sustavu predstavljaju ugovorno pravo svakog/svake pojedinog radnika/ce koji u djelovanju svake posebne objektivne potrebe ima mogućnost, u razdobljima ustupanja ili u razdobljima kada nije ustupljen, na pristup besplatnim zaštitnim prestacijama.

### **Sindikalni pretinci**

Načini pristupa svim bilateralnim prestacijama zajamčeni su putem sindikalnih pretinaca koje su dužne osigurati stranke CCNL-a. Unutar 3 mjeseca od stupanja na snagu CCNL-a stranke ustrojavaju tehničko povjerenstvo koje ima zadatak ustrojiti takav sustav. Navedeno ne isključuje pravo radnika/ce da se za navedene prestacije obrati izravno nadležnom tijelu. Pri navedenim sindikalnim pretincima moguća je odgovarajuća konvalidacija određenih ostavki sukladno posebnoj proceduri kao i da putem tih pretinaca radnik/ca mogu dobiti potvrdu o bonusu za osposobljavanje.

### **Pretinci agencije**

Načini pristupa svim bilateralnim prestacijama mogu biti dostupne i putem filijala osiguranih putem Agencije.

### **Aktivne politike**

U cilju optimiziranja mjera za osposobljavanje i kako bi se potaknula jedna nova zapošljivost ustrojava se sektorska stipendija, koja ima za svrhu preispitati sve mogućnosti ponovnog

zapošljavanja svih radnika koji su pri kraju svojega ustupanja. Takva stipendija zajamčiti će raspodjelu životopisa među svim Agencijama.

Nadalje, kada se ima u vidu privatnopravni karakter Agencija ovlaštenih od strane Ministarstva, a koje se bave istraživanjem i izborom osoblja, posredovanjem među tražiteljima zaposlenja i davateljima poslova, ustupanjem radnika/ca, potiču se čak i na teritorijalnoj razini, posebne mjere politika zapošljavanja sa javnim službama za zapošljavanje (Uredi za zapošljavanje).

## **Usavršavanje**

Fond za profesionalno usavršavanje poslodavaca koji se bave ustupanjem je osmišljen za financiranje inicijativa koje su usmjerene na prilagodbu i na podizanje razine profesionalne spremnosti i na sposobnost prilagodbe na poticanje spremnosti na zapošljivost i na mogućnosti prilagodbe produktivnim i organizacijskim zahtjevima korisnika ustupanja i sa procesima i inovativnim metodologijama koje valja koristiti sukladno regionalnim inicijativama za usavršavanje. Inicijative za usavršavanje morati će se realizirati sukladno ciljevima koji su utvrđeni prema sljedećim modelima:

1. ustupljeni radnici/ce zaposleni na određeno vrijeme:
  - a) temeljno usavršavanje čiji je sadržaj namijenjen za najmanje 50% resursa sukladno Okvirnom sporazumu države/regija, uz ostatak koji otpada na informatiku, jezike te aktivno istraživanje tržišta rada;
  - b) usavršavanje "on the job" u svojoj biti usmjereno je na stručne kvalifikacije radnika/ca sa posebnim zahtjevima povezanim uz vrijeme ustupanja povezano uz produktivni/organizacijski kontekst;
  - c) stručno usavršavanje uključuje inicijative stručnog usavršavanja koje su usmjerene na nove kvalifikacije proizišle iz potreba sektora i na takva usavršavanja mogu pristupiti i subjekti određeni od strane samih Agencija u što su uključeni i radnici/ce koji nisu upućeni na usavršavanje. Ovdje su uključene i mjere usavršavanje koje imaju za cilj prilagoditi se vrlo brzo različitim produktivnim i organizacijskim potrebama korisnika. Mjere usavršavanja obvezno će morati sadržavati obrazac s pravima i obvezama ustupljenih radnika;

- d) kontinuirano i trajno usavršavanje ima za cilj usklađivanje kvalifikacija s evolucijom profesija i sadržajem ustupanja, na poboljšanje kompetencija i stjecanje kvalifikacija koje su nužne za učvršćivanje tržišnog natjecanja poduzeća i njihovog kadra (radnici/ce koji su radili najmanje 2 mjeseca u posljednjih 12 mjeseci i radnici/ce na ustupanju koji žele sudjelovati u tečaju usavršavanja). Kada je riječ o trajnom usavršavanju, ciljana skupina su radnici/ce koji čekaju ustupanje, a koji su radili najmanje 30 dana u posljednjoj godini i koji su nezaposleni najmanje 45 dana; radnici/ce koji uslijed ozljede na radu imaju smanjenu radnu sposobnost za koje je nužna prekvalifikacija kako bi se ponovno uključili u proces rada; radnici/ce koji čekaju ustupanje koji su radili najmanje 6 mjeseci i koji su nezaposleni najmanje 45 dana te majke radnice koje po proteku obveznog rodiljnog dopusta nisu ustupljene kako bi se povećala njihova zapošljivost pod uvjetom da su radile barem 30 dana u protekloj godini;
2. ustupljeni radnici zaposleni na neodređeno vrijeme:
- kvalifikacije predstavljaju djelatnost usavršavanja usmjerenu na osnaživanje profesionalne pozicije radnika/ca s kontinuiranim odnosom kako bi isti stekli dodatne kompetencije od onih koje su imali trenutkom zasnivanja radnog odnosa;
  - prekvalifikacije predstavljaju djelatnost usavršavanja usmjerenu na osnaživanje profesionalne pozicije radnika/ca s kontinuiranim odnosom kako bi isti stekli stručne kompetencije i specifične kompetencije, uz mogućnost uravnoteženja kompetencija, na način da se napravi projekcija individualnih putova profesionalnog razvoja radnika/ca;
  - kontinuirano usavršavanje kod kojega se radi o inicijativi koja je prije svega usmjerena prilagodbi kvalifikacija razvojem stručnosti te sadržaja samih radnih obveza, poboljšanju kompetencija i stjecanju kvalifikacija koje su nužne za osnaženje tržišnog natjecanja poduzeća i njihovog osoblja. Konačni cilj je izbjegavanje zastarijevanje kvalifikacija koje imaju radnici/ce i izbjegavanje u isto vrijeme moguće negativne posljedice koje bi isto imalo na tržište rada, a posebno prilagođavajući se kontinuirano različitim potrebama koje zahtijevaju pojedini sektori kao i poduzeća koje se susreću s organizacijskom, ekonomskom i tehnološkom reorganizacijom.
- Ciljana skupina su radnici/ce koji su na ustupanju kao i pripravnici.

Kada se usavršavanje odvija za one radnike/ce koji/koje imaju konstantnost ustupanja, ukupno radno vrijeme radnika/ca uključujući i radno vrijeme provedeno na usavršavanju ne smije biti:

- više od 48 sati tjedno;
- 9 sati dnevno.

U svakom slučaju, ne smije se prekoračiti ugovorenog radnog vremena, ukoliko je ono ugovorenog u trajanju kraćem od 40 sati tjedno, za više od 8 sati tjedno.

## **4. RJEŠAVANJE SPOROVA**

### **Rješavanje individualnih radnih sporova**

U slučaju individualnih radnih sporova Agencija i radnik/ca mogu izabrati mirenje kao način rješavanja spora mirnim putem u sjedištu sindikata, uz sudjelovanje sindikalnih organizacija koje su potpisnice kolektivnog ugovora CCNL-a, a što valja pokušati pri Teritorijalnim sindikalnim organizacijama (CST).

Povjerenstvo za mirenje se sastoji od predstavnika udruženja Agencija za samu Agenciju, predstavnika teritorijalnih sindikalnih organizacija koje su potpisnice CCNL-a za samoga radnika/cu, a koje je radnik/ca član ili kojoj je povjerio mandat.

Pokušaj mirnog rješenja spora mora biti okončan u svakom slučaju unutar roka od 60 dana od dana primitka rješenja druge stranke. Ukoliko mirenje uspije, potpisivanje zapisnika od strane povjerenstva za mirenje kao i samih stranaka čini mirenje pravomoćnim. Ukoliko mirenje uspije samo djelomično, navedeno valja utvrditi u samom zapisniku. Ukoliko mirenje ne uspije, stranke su dužne unijeti u odgovarajući zapisnik vlastite razloge koje su dovele do nezaključenja nagodbe i mogu nastaviti kako je previđeno odredbama građanskog zakonika o rješavanju sporova.

Po ishodu postupka mirenja, zapisnik biva deponiran od strane povjerenstva za mirenje pri teritorijalnoj direkciji rada koja je nadležna za predmetni slučaj.

## **Izabrana arbitraža**

Svaka stranka ima pravo pristupiti pravosudnim vlastima kao i koristiti usluge mirenja i arbitraže, a spor se može pokrenuti kako pred ustrojenim arbitražnim vijećem, koji je ustrojen od strane stranaka ugovornica sa poslodavačke i sindikalne strane CCNL-a pri Teritorijalnim sindikalnim organizacijama (CST) nadležnim za određeno područje. Vijeće se sastoji od tri člana, od toga jednog člana predloženog od strane organizacije poslodavaca, jednog člana predloženog od strane Teritorijalnih sindikalnih organizacija, i to one koja je potpisnica CCNLa u koju je radnik/ca upisan/a ili kojoj je povjerio mandat za zastupanje, te osobe predsjednika vijeća.

Osoba koja želi pokrenuti arbitražni postupak mora suprotnoj strani preporučeno s povratnicom poslati zahtjev potpisani osobno ili od strane punomoćnika. U tom slučaju, punomoć mora biti dana uz zahtjev. Zahtjev i potvrda o izvršenoj preporučenoj dostavi moraju se dostaviti u tajništvo arbitražnog suda unutar roka od 10 dana od slanja pošiljke. Zahtjev mora imati naznačenu osobu koju se predlaže za arbitra, naziv predmeta spora, razloge i pravni temelj na kojemu se temelji zahtjev, dokaze i vrijednost predmeta spora.

Nadležno arbitražno tijelo je ono tijelo pri kojemu je pokrenut postupak ili gdje se nalazi podružnica Agencije u čiji je radni odnos vezan radnik u pitanju.

Vijeće će donijeti svoju odluku unutar roka od 60 dana od prvog ročišta usvojivši najmanje jedan zahtjev jedne od strana i unutar roka od 10 dana od zaključenja glavne rasprave. U tom slučaju pravorijek ne može biti donesen prije okončanja postupka. Odluke se temelje na zakonu i ugovoru te ne predstavljaju autentično tumačenje ugovora i kolektivnih ugovora.

Pravorijek se može pobijati pred redovnim sudom.

## **5. INDIVIDUALNA PRAVA**

### **Majčinstvo i rodiljni dopust**

Radnice koje su provele određeno razdoblje na obveznom rodilnjnom dopustu i koje su se javile Agenciji da stoje na raspolaganja za ustupanje, unutar roka od 30 dana od prestanka rodiljnog dopusta ili nakon proteka dodatnog rodiljnog dopusta imaju pravo prvenstva za buduća

ustupanja jednake složenosti poslova od onih koje su prethodno obavljale. U slučaju nemogućnost ustupanja, istima će se preložiti mjere aktivne politike zapošljavanja koje imaju za svrhu usavršavanje povezane uz mjere naknade plaće. Trudnim radnicama, kojima će ustupanje proteći u roku od 180 dana i kojima ne pripada naknada za obvezni rodiljni dopust, osigurana je naknada u ukupnom iznosu od € 2.250,00 na teret EBITEMP-a.

U pogledu roditeljskog dopusta primjenjuju se zakonske odredbe.

### **Pravo na učenje**

Radnici/ce imaju pravo na korištenje prava na pohađanje određenog oblika nastave sukladno načinima utvrđenim kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju na poduzeća korisnike gdje obavljaju djelatnost.

### **Integrativno socijalno osiguranje**

Ugovorne strane CCNL-a utvrđuju da će se socijalno osiguranje ustvrditi za kategoriju radnika/ca za koju će se unutar bilateralnosti sektora nastojati ostvariti podrška.

## **6. SINDIKALNA PRAVA**

### **Jedinstveni sustav zastupanja specifičan za ustupljene radnike/ce**

Sustav jedinstvene reprezentativnosti sindikalnih organizacija potpisnica CCNL-a koji se odnosi na agencijske radnike/ce obuhvaća:

- A) regionalnog predstavnika agencije koji je utvrđen u broju 1 delegata za svaku od ugovornih strana potpisnica CCNL-a za sve Agencije koje zapošljavaju minimalno 150 ustupljenih radnika/ca za prostor predmetne regije. Predstavnik se bavi problematikom rada Agencije na određenom području s osobitim osvrtom na ekonomski tretman i na nagrade za produktivni učinak na razini agencija i ovlašten je tražiti podatke o ekonomskim rezultatima i stanju zaposlenosti poslodavca, osobito u pogledu neposrednog razvoja i mogućnosti djelatnosti samog poslodavca kao i

ekonomskog stanja poslodavca. Regionalni predstavnik agencije prestaje s obnašanjem dužnosti u slučaju da bude zaposlen od strane neke druge agencije, različite od one za koju je imenovan.

- B) teritorijalnog sindikalnog delegata koji je nominiran od strane pojedinih sindikalnih organizacija koje su potpisnice CCNL-a. Tim delegatima date su ovlasti intervencije u pogledu samih agencija kada je riječ o primjeni ugovora i normi u kontekstu rada i primjene sindikalnih prava generalno na području određene pokrajine, međupokrajinskim područjem ili regionalnim područjem.
- C) sindikalnog predstavnika u poduzeću biva biran među ustupljenim radnicima koji obavljaju poslove pri korisniku. Pri poduzeću korisnika koji zapošljavaju barem 15 ustupljenih radnika istovremeno duže od 2 mjeseca, čak i za različite Agencije, sindikalne organizacije mogu provesti izbore na način da se na svakih 15 ustupljenih radnika bira po jedan predstavnik. Izabrani predstavnik ima zadaću prema Agencijama koje djeluju pri navedenom korisniku i koordinira se u svojem rada s teritorijalnim sindikalnim delegatima koji djeluju na navedenom području kao i s regionalnim predstavnicima agencije.

Sindikalni predstavnik u poduzeću ostaje u mandatu za čitavo trajanje ustupanja kao i njegova eventualna produženja, ali ne duže od 24 mjeseca. U slučaju obnove ustupanja pri istom korisniku unutar roka od mjesec dana predviđa se nadzor putem sindikalnih predstavništva unutar poduzeća čak i kada je broj radnika manji od 15.

### **Sindikalni rukovoditelji**

Članovi nacionalnih vijeća ili povjerenstava, regionalnih i/ili teritorijalnih organizacija sindikata radnika/ca, imaju pravo na plaćeni dopust kako bi sudjelovali u radu sjednica. Sindikalni rukovoditelji se nalaze među ustupljenim radnicima/ama koji/koje rade duže od 3 mjeseca. Za sindikalnog rukovoditelja ili regionalnog predstavnika agencije svaka agencija jamči ukupni fond od 100 sati plaćenog dopusta godišnje.

## **Skupštine i sindikalna oglasna ploča**

Ustupljeni/e radnici/ce imaju pravo sastajanja, za vrijeme radnog vremena, kako bi raspravljali o sindikalnim pitanjima unutar sjedišta agencija ili pri prostorima koji su im stavljeni na raspolaganje, prikladnim kako s logističkog plana tako i s plana udaljenosti od radnog mesta. U tu svrhu agencije se obvezuju preventivno sastaviti jedan zahtjev upućen korisnicima kako bi se stavile na raspolaganje prostorije pogodne za održavanje sastanaka ustupljenih radnika/ca. Osim toga, ugovorne strane utvrđuju određivanje najmanje dvije sjednice godišnje koje bi se trebale održavati polugodišnje tijekom svibnja ili lipnja odnosno studenog ili prosinca u prikladnim prostorijama stavljenim na raspolaganje od strane agencija ili sindikalnih organizacija ukoliko su iste navedeno odredile.

Sjednice se prvotno, najmanje 3 radna dana prije, pisanim putem najave agencijama uz navođenje dnevnog reda i imena sindikalnih rukovoditelja koji će istima nazočiti. Ustupljeni radnici imaju pravo, godišnje, na odgovarajuće plaćene dopuste u srazmjeru s razdobljem provedenim pri agenciji. Agencije stavljuju na raspolaganje predstavnika i sindikalnih organizacija radnika koje su potpisnice, oglasne ploče za sindikalne obavijesti, u svakoj filijali, na mjestu koje je lako dostupno. Osim toga, staviti će se na raspolaganje elektroničke oglasne ploče na Internet stranicama agencijama kao dodatak onima koje su dostupne u svakoj filijali.

## **Sindikalni doprinos**

Agencija se obvezuje na primjenu obustavu sindikalne članarine onih radnika/ca koji to zatraže putem potписанog zahtjeva, navodeći sindikalnu organizaciju u korist koje bi se trebala uplatiti članarina u iznosu od 0,80% neto plaće uz isključenje obiteljskog dodatka i naknadu za prestanak radnog odnosa (dalje: TFR).

## **7. ZAŠTITA NA RADU**

### **Sigurnost i zaštita na radu**

U potpunosti se primjenjuju sve odredbe zakona na snazi koje se odnose na obveze na općenito obavještavanje kao i za usavršavanje i osposobljavanje za korištenje strojeva i alata kao i sredstava koje stoje na raspolaganje pojedincima.

Radnici/ce su obaviješteni, posredstvom ugovora o radu ili pisane potvrde, o:

- službeniku koji je zaposlenik korisnika koji je obvezan podastrijeti im podatke o rizicima za zdravlje i sigurnost na radu koji su povezani uz aktivnost poduzeća općenito;
- imenu osobe koja je odgovorna za sigurnost radnika/ca (RLS);
- procedurama koje se odnose na prvu pomoć, zaštitu od požara; evakuaciju osoba;
- eventualnoj mjeri koje se odnose na poseban liječnički nadzor;
- o imenima radnika/ca koji su dužni poduzimati odgovarajuće mjere;
- o imenima osoba koje su odgovorne i koje su nadležne za usluge prevencije i zaštite (RSPP) te nadležnog liječnika, ukoliko je isti prisutan.

U slučaju kada ugovor o ustupanju predviđa da obveze mora ispuniti korisnik, ugovor o radu ili pisana potvrda moraju sadržavati odgovarajuću naznaku. Usavršavanje na teret korisnika u trajanju od najmanje 4 sata, kao i obveze za posebno usavršavanje moraju biti objavljeni na početku samog ustupanja i u svakom slučaju prije početka radnikova obavljanja posla. Radnicima/ama koji se ustupaju, u trenutku započinjanja s posлом, biti će osigurano sudjelovanje u programima usavršavanja koje će poticati same agencije, uključujući i mogućnost naloga općih sadržaja koji se odnose na sigurnost s osobitim pozivanjem na rizike koji su povezani uz produktivnu kategoriju samog korisnika. U okviru mjera usavršavanja koje se odnose na sigurnost, povezano uz sporazum na razini države i regija, osim općenitog usavršavanja dozvoljeno je i osposobljavanje o posebnim rizicima radnika/ca koji su na ustupanju.

U slučaju kada su radnici/ce upućeni na poslove koji zahtijevaju poseban liječnički nadzor ili povlače posebne rizike, kada se isti naknadno pojave što ima značiti da nisu bili objavljeni u trenutku započinjanja s posлом, korisnik mora dati promptni podatak o istome samim

radnicima/cama. Svakom novom ustupanju ili svakim pismom kojim se radnik upućuje agencije predaju radnicima kratku uputu, koja sadrži sažetak obveza koje proizlaze iz zakona, a vezane su uz samu materiju. Takva uputa može naknadno biti izmijenjena. Sadržaj upute kao i sve eventualne izmjene utvrđene su od strane povjerenstva za zdravlje i sigurnost na radu. Obvezni sanitarni nadzor, kada je nužan, ostaje na teret samog korisnika. Ustupljenom/oj radniku/ci treba od strane nadležnog liječnika dati presliku sanitarnog kartona kao i potencijalne rizike. Dokumentacija koja se odnosi na prethodno razdoblje, nakon kojega slijedi ustupanje radnika/ca na novim poslovima slijedi put samog radnika/ce na sljedećim ustupanjima čak i pod uvjetom da je riječ o više različitih korisnika.

Nedovoljna pozornost i primjena zakonskih pravila od strane korisnika, onih predviđenih CCNL-om ili onim kolektivnim ugovorom koji obvezuje samog korisnika s osobitom pozornosti na informativne dužnosti, usavršavanje i profesionalno osposobljavanje kao i osposobljenost odgovarajućim sredstvima za sigurnost i zaštitu, predstavlja opravdani razlog za otkaz radnika/ce. U tu svrhu radnik/ca obavještava o predmetnom kršenju obveza agenciju i samog korisnika, ističući prestanak s radom. U slučaju da u roku od 24 sata nakon takve izjave se ne ukloni kršenje pravila, radnik/ca se može povući iz takvog odnosa uslijed opravdanog razloga uz preporučenu izjavu. Takvom/Takvoj radniku/ci ima pripasti cijelokupna plaća za čitavo predviđeno trajanje ugovora i to na teret samog korisnika. Navedeni iznos radniku/ci će prvotno isplatiti agencija uz mogućnost regresa spram korisnika.

## **8. ODREDBE O RADNOM ODNOSU**

### **Zapošljavanje na određeno vrijeme**

Zapošljavanje mora biti u pisanoj formi, formalizirano u ugovoru o ustupljenom radu i mora imati sljedeći sadržaj:

- naziv Agencije uz navođenje ovlaštenja izdanog od strane Ministarstva;
- naziv korisnika;
- navođenje pravne grupe u koju spada radnik/ca;

- navođenje poslova koje će radnik/ca obavljati kod korisnika i odgovarajuća kategorija radnika/ce;
- eventualno navođenje razdoblja probnog rada i trajanje istoga;
- eventualno navođenje najvišeg iznosa ugovorne kazne za slučaj prijevremenog raskida ugovora od strane radnika/ce za vrijeme trajanja ustupanja;
- mjesto rada;
- radno vrijeme;
- pozivanje na CCNL koji primjenjuje korisnik;
- navođenje ekonomskih prestacija koje proizlaze iz kolektivnih prava te detaljnije pojedine odredbe koje su primjenjive;
- navođenje integrativnog ugovora druge razine, gdje isti postoji;
- datum početka i svršetka obavljanja posla pri korisniku;
- navođenje postojanja eventualnih rizika za integritet i za zdravlje radnika/ca kao i mjera prevencije koje se poduzimaju kao i mjera za sigurnost koja je nužna s obzirom na vrstu djelatnosti, s navođenjem subjekta koji ima obvezu davanja informacija i pružanja usavršavanja (odgovoran za prevenciju i zaštitu) kao i, gdje je moguće nadležnog liječnika;
- ovlaštenje radniku/ci koji se ustupa spram Agencije na korištenje njegovih/njezinih osobnih podataka kako bi se ispoštovale porezne, doprinosne obveze, obveze iz osiguranja i porezne obveze koje su povezane uz nastanak, vođenje i prestanak radnog odnosa. Ovlaštenje mora predvidjeti mogućnost slobodu korištenja osobnih podataka radnika u korist bilateralnosti sektora.

U potvrdi o zaposlenju moraju još biti navedene:

- preuzimanje obveze od strane korisnika, u slučaju neispunjavanja obveze od strane Agencije, na plaćanje izravno radniku/ci ekonomskih prestacija kao i plaćanje dužnih doprinosa;
- preuzimanje obveze od strane Agencije plaćanja izravno radniku/ci svih ekonomskih davanja, kao i plaćanje svih doprinosa;

- obveza preuzimanja odgovornosti korisnika na naknadu Agenciji svih davanja po osnovu socijalnog prava koje je ista izvršila u korist ustupljenog/ne radnika/ce kao i preuzimanje obveze korisnika da samu Agenciju obavijesti o plaćanju doprinosa sukladno usporedivim radnicima/cama;
- prebivalište i boravište.

### **Zapošljavanje na neodređeno vrijeme**

Ugovor o radu treba sadržavati:

- naziv Agencije uz navođenje ovlaštenja izdanog od strane Ministarstva;
- navođenje grupe kojoj pripada radnik/ca;
- eventualno navođenje razdoblja probnog rada i trajanje istoga;
- navođenje visine naknade za raspoloživost;
- pozivanje na CCNL, za ono razdoblje koje radnik/ca provede na ustupanju, te pozivanje na kolektivni ugovor za korisnika;
- u potvrdi o zaposlenju moraju biti navedeni prebivalište i boravište;
- ovlaštenje radniku/ci koji se ustupa spram agencije na korištenje njegovih/njezinih osobnih podataka kako bi se ispoštovale porezne, doprinosne obveze, obveze iz osiguranja i porezne obveze koje su povezane uz nastanak, vođenje i prestanak radnog odnosa. Ovlaštenje mora predvidjeti mogućnost slobodu korištenja osobnih podataka radnika u korist bilateralnosti sektora.

U potvrdi o zaposlenju, za svako pojedino ustupanje, mora biti sadržano:

- razlozi zašto se koristi ustupanje radnika/ca, ako je riječ o ustupanju na neodređeno vrijeme;
- naziv korisnika;
- navođenje poslova koje će radnik/ca obavljati kod korisnika i odgovarajuće kategorija radnika/ca;
- mjesto rada;
- radno vrijeme;

- pozivanje na CCNL te pozivanje na kolektivni ugovor za korisnika, ukoliko isti postoji;
- navođenje ekonomskih prestacija koje proizlaze iz kolektivnih prava te detaljnije pojedine odredbe koje su primjenjive;
- datum početka i svršetka obavljanja poslova pri korisniku, uz zadržavanje mogućnosti da se radnik/ca može ustupiti i za obavljanje dugih poslova prije isteka roka ustupanja;
- navođenje postojanja eventualnih rizika za integritet i za zdravje radnika/ca kao i mjera prevencije koje se poduzimaju kao i mjera za sigurnost koja je nužna s obzirom na vrstu djelatnosti, s navođenjem subjekta koji ima obvezu davanja informacija i pružanja usavršavanja (odgovoran za prevenciju i zaštitu) kao i, gdje je moguće nadležnog liječnika.

### **Postupak u slučaju manjka mogućnosti rada**

Agencija ukoliko ne može više zapošljavati jednog ili više radnika koje su zaposleni na neodređeno vrijeme, zbog nedostatka posla pokreće postupak predviđen za takve slučajeve kojim ih stavlja na raspolaganje temeljem sustava FORMA.TEMP.

Za radnike/ce koji su zaposleni na neodređeno vrijeme, postupak može biti pokrenut protekom 30 tjedana rada, uključujući eventualno razdoblje raspoloživosti, bilo da je riječ o određenom ili neodređenom vremenu, pri samom korisniku. Ograničenje od 30 tjedana može biti isključeno, ukoliko postoje posebni razlozi, temeljem odgovarajućih sporazuma koje supotpisuju stranke CCNL-a.

Postupak, bez obzira na datum potpisivanja predmetnog sporazuma, ima početak unutar razdoblja od 30 narednih dana od dana kada je izvršeno obavještavanje FORM.TEMP-a. Takav rok, u nastavku, mora biti jasno naznačen u tekstu samog sporazuma. Ostaje nužnim da prvih 30 dana prije pokretanja samog postupka se imaju smatrati razdobljem raspoloživosti. FORMA.TEMP unutar roka od 48 sati od podnošenja zahtjeva navodi sve raspoložive podatke, kao i točan datum pokretanja procedure, nadležnim CST-ima za pojedino područje kao i udruženjima poslodavaca ili nacionalnim sindikalnim organizacijama koje su potpisnice CCNLa, koje će potom moći primijeniti dodatne podatke ili pojašnjenja od referenta koji je predodređen i koji je naznačen od same Agencije.

Stranke su se dužne susresti u roku od 90 dana od dan pokretanja postupka, u okviru CST-a koji je nadležan s obzirom na područje, kako bi utvrdile i potpisale sporazum kojim bi se definirao put profesionalne prekvalifikacije, prethodno ponuđen od strane Agencije. U slučaju potpisivanja sporazuma, ukupno trajanje postupka je 6 mjeseci ili 7 mjeseci u slučaju radnika/ca starijih od 7 mjeseci, počam od tridesetog dana od dana dostave podataka FORMA.TEMP-u.

Radniku/ci koji/koja je uključen/a u postupak Agencija isplaćuje u svakom slučaju naknadu od € 850,00 mjesечно, u bruto iznosu uključivo sva davanja i naknadu za prestanak radnog odnosa, u trajanju od 6 mjeseci. U slučaju da se radi o radnicima na pola radnog vremena, radniku/ci će se isplatiti iznos koji će se prethodno utvrditi temeljem broja sati, a u svakom slučaju ne manje od € 425,00 mjesечно u bruto iznosu uključivo sva davanja i naknadu za prestanak radnog odnosa. U pogledu obračuna plaćanja mora se napraviti osvrt kako na ugovor o zapošljavanju tako i na efektivno radno vrijeme, primjenjujući načelo najpovoljnijeg prava po radnika/cu.

Temeljem potписанog sporazuma FORMA.TEMP će naknadno nadoknaditi Agenciji sve isplaćene iznose (100%), sukladno modalitetima definiranim fondom. U slučaju nedostatka sporazuma, nakon što se sastanu stranke kolektivnog ugovora ili pri CST-u, naknada će se isplatiti u omjeru 70% na teret bilateralnosti, a preostali iznos od 30% ići će na teret same Agencije, koja u svakom slučaju mora predujmiti sve troškove.

### **Profesionalno pripravništvo u ustupanju**

Pripravnik/ca se zapošljava na neodređeno vrijeme pri Agenciji temeljem ugovora o profesionalnom pripravništvu, koji se provodi temeljem programa usavršavanja pri samom korisniku i determiniran u pisanoj formi, a sve kako je određeno jedinstvenim poglavljem koji se odnosi na pripravništvo. Naknada za rad, raspodjela u skupinu radnika, radno vrijeme pripravnika utvrđuju se temeljem normi CCNL-a koji se primjenjuje na korisnika zakonu.

Potencijalni probni rad može se utvrditi u trenutku zapošljavanja i kako je predviđeno kolektivnim izvorima koji su primjenjivi po korisnika. U svakom slučaju, njegovo trajanje ne može biti duža od:

- 6 kalendarskih mjeseci za radnika iz grupe A (pogledati poglavlje o grupiranju radnika);
- 50 dana za radnika iz grupe B odnosno;
- 30 dana za radnika iz grupe C.

Pojedinačni plan usavršavanja je utvrđen od strane Agencije zajedno s korisnikom i radnikom/com i mora se dostaviti na mišljenje sukladno FORMA.TEMP unutar roka od 30 dana od početka obavljanja poslova. Mišljenje se mora dostaviti u roku od 10 dana od podnošenja. Tijekom razdoblja pripravnštva, radnik/ca će imati odnos s dvoje mentora koji imaju adekvatne kompetencije, jednog koje imenuje Agencija i jednog kojeg imenuje korisnik. Agencija je odgovorna za korektno ispunjavanje obveza. Po isteku razdoblja pripravnštva Agencija će potvrditi, temeljem mišljenja koje će dostaviti mentori, o postignutoj razini usavršavanja dajući o tomu informaciju pripravniku ponajviše o tome da je stekao odgovarajuću profesionalnu kvalifikaciju.

U slučaju proteka obnove ugovora, u slučaju prestanka razdoblja pripravnštva koje se ne može pozvati uz opravdani razlog, opravdani subjektivni razlog ili prestanak postojanja poduzeća, korisnik je dužan naknaditi u svakom slučaju ukupan iznos plaće, odnosno onu koja je predviđena za odgovarajuću razinu profesionalne kvalifikacije, za preostalo razdoblje pripravnštva. Ugovorne strane izričito isključuju primjenu naknade za raspoloživost za radnike/ce koji su prethodno kvalificirani i zaposleni na neodređeno od strane Agencije.

Agencije može odustati od ugovora po proteku razdoblja pripravnštva, navodeći pisanim putem otkaza uz poštivanje otkaznog roka u trajanju od 30 dana i po proteku razdoblja usavršavanja. U slučaju ne davanja obavijesti o raskidu, radni odnos nastavlja pod Agencijom kao redovni subordinirani radni odnos na neodređeno vrijeme.

## **Grupiranje radnika**

Radnici/ce se grupiraju u tri velike grupe i to kako slijedi:

- Grupa A uključuje radnike/ce s visokom razinom profesionalnosti poput direktora i rukovodećeg osoblja;

- Grupa B uključuje konkretnе radnike/ce, specijalizirane radnike/ce ili radnike/ce koji obavljaju poslove srednje kategorije složenosti sa sadržajem poslova s određenim stupnjem autonomije u radu, ali bez ovlasti donošenja samostalnih odluka i uz višu razinu teorijsko/praktičnih znanja;
- Grupa C koja uključuje radnike/ce s kvalifikacijama i koji ispunjavaju zadaće date im od strane drugih i pod kontrolom drugih).

## **Plaćanja**

Radniku/ci pripada plaća ne manja od one na koju imaju pravo radnici korisnika koji pripadaju istoj grupi radnika, sukladno kolektivnom ugovoru na snazi. Naknada radnika biva isplaćena mjesečno, temeljem sata rada i onih koje proizašle iz samih ugovora za svaki mjesec u godini. Sukladno načelu jednakog postupanja, isplatiti će se nagrade za radni učinak ili za predviđene rezultate sukladno kolektivnom ugovoru koji se primjenjuje pri korisniku, a koji se plaćaju radnicima/cama na ustupanju sukladno trajnosti ustupanja i proporcionalno obavljenom radu, sukladno vremenu i načinu utvrđenom od samih sporazuma.

Preporuča se da plaćanja naknade za prestanak radnog odnosa (TFR) bude istovremeno s posljednjom plaćom sukladno revalorizaciji prema posljednjem dostupnom koeficijentu. Razdoblje sati i iznosi koji iz toga proizlaze moraju biti navedeni jasno u samom obračunu plaće za pojedini mjesec.

## **Socijalne klauzule**

U slučaju prestanka javnog poziva u kojima naručitelj kojemu je protekao rok pokreće novi postupak spram Agencije čak i u slučaju da je različita od prethodne, Agencija je dužna održati svo osoblje prethodno korišteno, sukladno s brojevima koji se traže pozivom i za čitavo trajanje istoga. Trajanje ugovora o radu biti će jednako onome utvrđenom ugovorom s naručiteljem.

Takvo predviđanje se odnosi na privatne sektore obuhvaćene CCNL-om korisnika.

## **Spremnost**

Radnici/ce koji su zaposleni na neodređeno vrijeme, za razdoblje u kojemu ne obavljaju posao pri korisniku, ostaju na raspolaganju Agenciji i imaju pravo primati mjesecnu naknadu za spremnost, koja biva plaćena od same Agencije u iznosu od € 750,00 bruto uključujući i eventualnu naknadu za prestanak odnosa.

Naknada je djeljiva na kvote na sate i proporcionalno smanjena u slučaju ustupanja radnika/ca, čak i pri samoj Agenciji u trajanju kraćem od jednog mjeseca. U tom slučaju, naknada mora sadržavati dijelove za svaki dan raspoloživosti uključujući i neradne dane. U slučaju da radnik/ca slijedom djelatnosti koju je u određenom mjesecu obavljao stekne bruto naknadu nižu od iznosa koji je predviđen kao iznos naknade za raspoloživost, ista se ima isplatiti do tog višeg iznosa. U slučaju zapošljavanja na pola radnog vremena naknada za raspoloživost se mora obračunati sukladno skraćenom radnom vremenu utvrđenom ugovorom u trenutku zapošljavanja, ali u svakom slučaju ne nižu od € 375,00 (odnosno 50% punog iznosa naknade). Radniku/ci treba jasno objasniti razdoblje raspoloživosti koje je na pola radnog vremena. U slučaju da radnik/ca obavlja neki posao u trajanju dužen od onoga utvrđenog kao rad na pola radnog vremena koji je ugovorom određen u trenutku prvog zaposlenja, naknada za raspoloživost mora biti obračunata sukladno novom radnom vremenu koji je odraćen. Razdoblje koje je provedeno na raspolaganja ne računa se za sljedeće institute: godišnje odmore, odmore, skraćenje radnog vremena, trinaestu i četrnaestu plaću. U slučaju nedovršetka misije radnik/ca se vraća na raspolaganje do novog ustupanja. U razdobljima raspoloživosti radnik/ca mora biti dostupan u redovno radno vrijeme koje je ugovorom predviđeno i obvezan je započeti s obavljanjem posla u sljedećih 24 sata od dobivenog poziva.

## **Probni rok**

S radnicima/ma na određeno vrijeme dozvoljeno je ugovoriti probni rok (koji mora biti pisano utvrđen) za svako pojedino ustupanje. U slučaju naknadnih ustupanja unutar 12 mjeseci od prestanka prethodnog radnog odnosa, nije dozvoljeno ugovarati probni rok. Čak i u slučaju prelaska ugovora na određeno u ugovor na neodređeno, pri istome korisniku i istim poslovima, nije dozvoljeno ugovarati probni rok. Probni rok je utvrđen u 1 danu stvarnog obavljanja poslova za svakih petnaest dana u godini početka obavljanja poslova.

U svakom slučaju probni rok ne može biti kraći od 1 dana niti duži od 11 dana za razdoblja koja su trajanja do 6 mjeseci odnosno do 13 dana za ona ustupanja koja su od 6 do 12 mjeseci te 30 dana za ona ustupanja koja su trajanja dužeg od 12 mjeseci. Razumljivo je da za ustupanja kraća od 15 dana može se ugovoriti samo 1 dan probnog roka. Razdoblja kraća od 15 dana se zaokružuju na viši broj. Tijekom probnog razdoblja svaka od ugovornih strana može raskinuti ugovor u svakom trenutku, bez otkaznog roka niti zamjenske naknade. U slučaju otkaza tijekom probnog roka, odnosno po isteku istoga, radniku/ci pripada pravo na plaću za obavljeni razdoblje rada.

U pogledu radnika na neodređeno vrijeme u njihovoj specifičnosti primjenjuju se sljedeća razdoblja probnog rada:

- 6 mjeseci za radnike/ce iz grupe A (vidjeti poglavlje o grupiranju radnika);
- 50 dana za radnike/ce iz grupe B;
- 30 dana za radnike/ce iz grupe C.

Dani provedeni na raspolaganju ne računaju se u dane provedene na radu.

### **Otkazni rok za radnike na neodređeno vrijeme i naknada za zamjenu**

Otkazni rokovi, počam od prvog ili šesnaestog dana svakog mjeseca su sljedeći:

- za razdoblje do pet godina radnog staža:
  - I. 60 dana za radnike/ce grupe A (vidjeti poglavlje o grupiranju radnika);
  - II. 30 dana za radnike/ce grupe B i
  - III. 20 dana za radnike/ce grupe C.
- Za razdoblje iznad pet godina do deset godina radnog staža:
  - I. 90 dana za radnike/ce grupe A;
  - II. 45 dana za radnike/ce grupe B i
  - III. 30 dana za radnike/ce grupe C.
- Za razdoblje iznad deset godina radnog staža:
  - I. 120 dana za radnike/ce grupe A;
  - II. 60 dana za radnike/ce grupe B i
  - III. 45 dana za radnike/ce grupe C.

U slučaju da se ne odrađuje otkazni rok radniku/ci pripada naknada jednakog dnevnog prihodu, koja se izračunava na način da se ukupna suma davanja i naknade na raspoloživost posljednjih 12 mjeseci za 365 dana, te da se pomnoži umnožak za one dane otkaznog roka koji su predviđeni.

#### **Kazna za slučaj prijevremenog raskida od strane radnika na određeno vrijeme**

U slučaju prijevremenog raskida odnosa od strane samog radnika/ce u odnosu na predviđeni rok trajanja određen ugovorom i njegovim naknadnim izmjenama, utvrđuje se kazna za raskid ugovora; a takva se kazna obračunava na 1 dan svakih 15 dana ustupanja koje nije odrađeno uz maksimalno trajanje od:

- 7 dana za radnike iz grupe C (vidjeti poglavlje o grupiranju radnika);
- 10 dana za radnike iz grupe B;
- 20 dana za radnike grupe A.

Takva se kazna ne primjenjuje na raskide unutar prvih 15 dana radnog odnosa. U slučaju prethodnog pozivanja na prijevremeni raskid ugovora, koji odgovara rokovima određenim za samu kaznu, ista se neće primijeniti.

#### **Naknada za vrijeme privremene nesposobnosti za rad povodom bolesti**

Tijekom razdoblja bolovanja radnik/ca, koji nije na probnom radu, ima pravo na uobičajene rokove za razdoblja plaćanja i na srušena plaćanja na teret poslodavca, na plaćanje naknade na teret INPS-a (socijalnog osiguranja), na način da se dostignu sljedeće vrijednosti:

- 100% uobičajene dnevnice za prvih tri dana bolesti;
- 75% uobičajene dnevnice od 4. do 20. dana bolesti;
- 100% od 21. dana pa nadalje uobičajene dnevnice na koju bi radnik/ca imao pravo u slučaju redovnog obavljanja posla.

Istekom razdoblja trajanja ugovora, a za vrijeme trajanja bolovanja, radnik/ca zaposlen na određeno vrijeme ima pravo, u granicama očuvanja radnog mesta, na naknadu za raspoloživost prethodno ugovorenu.

## **Vrijeme čekanja**

Za vrijeme bolesti radnik/ca, koji nije na probnom roku, ima pravo na očuvanje radnog mesta za trajanje do ukupno 180 kalendarskih dana, nakon kojih, unatoč trajanju bolesti, poslodavac može pristupiti otkazivanju ugovora. Produžuje se čuvanje radnog mesta, na pisani zahtjev radnika/ce za dodatno razdoblje od 120 dana pod sljedećim uvjetima:

- da radnik/ca dostavi medicinsku dokumentaciju;
- da razdoblje nakon 180 dana bude smatrano kao „čekanje bez naknade“.

U pogledu radnika koji su zaposleni na određeno vrijeme mjere očuvanja radnog mesta se odgovarajuće primjenjuju do isteka samog ugovora.

## **Obveze radnika/ce za vrijeme bolesti**

Radnik/ca, unutar roka od tri dana, mora dostaviti ili predati Agenciji medicinsku potvrdu koje utvrđuje njegovu radnu nesposobnost. U slučaju produženja razdoblja bolovanja radnik/ca ima obvezu, unutar roka od 24 sata pod istim uvjetima, dostaviti dodatnu liječničku potvrdu. Radnik/ca ima obvezu nalaziti se u kući u razdoblju od 10:00 do 12:00 sati i u razdoblju od 17:00 do 19:00 sati, kako bi se u navedenom razdoblju moglo provesti kontrolni posjet, zatražen od strane poslodavca.

## **Ozljeda**

Agencije su dužne pri INAIL-u (Državnog tijela za socijalno osiguranje) osigurati od ozljeda na radu i profesionalnih bolesti ustupljene radnike/ce sukladno pravnim propisima koji su na snazi i koji ih obvezuju. Radnik/ca mora dati odmah obavijest u pogledu bilo kakve ozljede, čak i ako se radi o lakšim ozljedama samom poslodavcu; ukoliko je radnik/ca propustio obavijestiti poslodavca o prethodnom i poslodavac nije na drugi način saznao za tu ozljedu pa posljedično nije mogao podnijeti zahtjev INAIL-u, povlači za sobom isključenje odgovornosti samog poslodavca koje proizlazi iz zakašnjene prijave.

## **Pravni okvir u slučaju ozljeda ili bolesti na radu**

Osim u slučaju opravdane i dokazane nemogućnosti, radnik/ca ima obvezu obavijestiti o svojem odsustvu Agenciju o kojoj ovisi za onaj dan u kojemu se odvije konkretni događaj. U slučaju ne davanja obavijesti, protekom roka od 24 sata od početka samog izostanka, izostanak će se smatrati neopravdanom. U slučaju nastavka bolesti, radnik/ca ima obvezu hitnog javljanja Agenciji o kojoj ovisi.

## **Prestanak ustupanja**

U slučaju da se ustupanje okonča prije predviđenog roka uslijed razloga različitih od nezadovoljenja na probnom roku ili uslijed pojave opravdanog razloga za raskid ugovora, držeći odgovarajuću ekonomsku komponentu kako je i predviđeno, Agencija može radniku/ci predložiti sljedeće mogućnosti:

- da bude zaposlen u okviru nekog drugog ustupanja, uz zadržavanje u okviru profesionalnog područja, a unutar klasifikacije radnika sukladno predmetnom kolektivnom ugovoru, unutar kojega je isti odgovarajuće grupiran ili u istom profesionalnom području, nakon što se saslušaju stranke CCNL-a pri predmetnoj Agenciji;
- sudjelovanje u mjerama usavršavanja u agencijskim projektima na konkretnom području.

## **Produženje trajanja ugovora**

U slučaju zapošljavanja na određeno vrijeme, prvotno postavljeni rok trajanja može se produžiti do maksimalno 6 puta. Pojedinačni ugovor, zajedno s pratećim dodacima, ne može imati ukupno trajanje duže od 36 mjeseci. Razdoblje od 36 mjeseci uključuje i prvotno razdoblje ustupanja, uz uvažavanje činjenice da se cijelokupno razdoblje ustupanja ima smatrati jednim ustupanjem. Početno razdoblje može se produljiti uz suglasnost radnika/ce, a u svrhu dokazne vrijednosti, suglasnost mora biti u pisanoj formi. Produljenja se imaju smatrati kontinuirana, bez ikakvih oblika kontinuiteta samog radnog odnosa. Podrazumijeva se da u slučaju ustupanja radnika/ca u svrhu zamjene privremeno nedostupnih radnika/ce, prvotno trajanje ustupanja se može produljiti sve do prestanka razloga koji su doveli do

odsustvovanja. Podatak radniku/ci o privremenom trajanju produljenja roka, osim u slučaju hitnosti, mora se dati najkasnije 5 dana prije isteka roka ili sljedećeg produženja, a u svakom slučaju ne kraće od 2 dana.

### **Zastupanje ili pretvaranje ugovora u ugovor na neodređeno vrijeme**

Za svaki ugovor o radu na određeno vrijeme za ustupanje Agenciji će se isplatiti naknada u iznosu od € 750,00 u slučaju zapošljavanja radnika/ce na neodređeno vrijeme, bez obzira da li se radi o prvom zapošljavanju ili o samom pretvaranju ugovora. Navedeni iznos se isplaćuje protekom prvih 12 mjeseci i isplaćuje se svakih 12 mjeseci do ukupnosti od 36 mjeseci. Zabranjeno je otkazivati u narednih 12 mjeseci od zapošljavanja na neodređeno vrijeme, uključujući razloge nedostatka posla kao i u slučaju opravdanog razloga, ali samo za one radnike/ce za koje je isplaćena navedena naknada. U slučaju ustupanja na neodređeno vrijeme (staff leasing), zahtjeva se samo postojanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, uz isključenje mogućnosti zamjena.

### **Ustupanje na određeno vrijeme uz zajamčenu "banku sati" (MOG)**

Ugovorne stranke potpisom CCNL-a imaju namjeru putem eksperimentalnog modela korištenja ugovora o ustupanju, a sve kako bi se i druge vrste fleksibilnih ugovora, povremenih usmjerile ka ugovoru u ustupanju u nekim područjima poduzeća ili sektorima koji imaju potrebu za radnim odnosima sa stvarnim proizvodnim i organizacijskim potrebama korisnika. U tu svrhu stranke, na eksperimentalni način, utvrđuju sektore turizma, trgovine na veliko (GDO), logistike, prehrambenog sektora, poljoprivrede, telekomunikacijskog sektora i uslužnog sektora u kojima će, u određenim razdobljima, biti dozvoljeno potpisivati ugovore o ustupanju za završne faze radnog procesa i za potrebe povećanja radne snage korisnika koji imaju potrebu uvođenja fleksibilnijeg načina pružanja usluga. Isključuje se korištenje MOG-a za zamjenu odsutnih radnika.

Mogu se zaključivati ugovori o ustupanju na određeno vrijeme u trajanju od najkraće 3 mjeseca, poštujući načelo jednakosti plaća, a sve kako je utvrđeno kolektivnim ugovorima koji obvezuju korisnika, na način da se jamči radniku/ci plaća (koja odgovara najmanje 25% punog radnog vremena) od minimalno 25% mjesečne vrijednosti redovnog radnog vremena (punog

radnog vremena) pri korisniku. U ugovoru o radu, osim MOG, navodi se i raspored radnog vremena s obzirom na razdoblje:

- prije podne (od 6:00 do 14:00);
- poslijepodne (od 14:00 do 22:00);
- noćno (od 22:00 do 6:00) te
- alternativni raspored: najviše 6 sati koje se moraju utvrditi u ugovoru o zapošljavanju.

Raspored radnog vremena se, uz suglasnost radnika/ce, naknadno može izmijeniti, uz uvjet obavijesti najmanje tjedan dana unaprijed. Dozvoljen je jedino sustav obračuna plaće po satu rada.

Sati koji nadilaze MOG predstavljaju redovno radno vrijeme sve do standarda za takvo radno vrijeme koje se primjenjuje pri korisniku: takvo dodatno vrijeme nije predmetom povećanja i ne predviđa po radnika/cu nikakvu dodatnu obvezu pripravnosti na poziv. Plaća za te dodatne ste rada za sobom povlači sve pravne institute koji proizlaze iz zakona ili ugovora za redovni rad. Sati koji nadilaze redovno radno vrijeme predstavljaju prekovremeni rad i predmetom su svih povećanja koja su utvrđena CCNL-om, te eventualnim kolektivnim ugovorima druge razine, koji se primjenjuju pri korisniku.

### **Prestanak radnog odnosa – radnici na neodređeno vrijeme**

Svaki put kada se ostvare uvjeti za prestanak radnog odnosa uslijed opravdanog razloga (godine života za umirovljenje, po proteku razdoblja u kojemu se „čuva“ radno mjesto radnika i dr.) svaka od ugovornih stranaka može raskinuti ugovor na neodređeno vrijeme uz poštivanje otkaznog roka putem preporučenog pisma s povratnicom ili drugim sličnim sredstvom kojim se može utvrditi datum primitka, a sukladno otkaznim rokovima utvrđenim CCNL-om. Svaka od ugovornih strana može otkazati ugovor (u pisnom obliku) prije isteka roka, u slučaju da se radi o ugovoru na određeno vrijeme ili bez otkaznog roka, ako se radi o ugovoru o radu na neodređeno vrijeme, ukoliko se ostvari jedan od razloga za sudskom zaštitom radnog odnosa (zbog opravdanog razloga)

Navodi se primjerice, uz ogragu da nije riječ o isključivim primjerima:

- nepoštivanje obveza iz radnog odnosa;

- svađa koja je za sobom povukla i narušenje odnosa među zaposlenicima koja značajno ometa ili predstavlja prijetnju uobičajenom načinu obavljanja poslova;
- nepoštivanje podređenosti spram nadređenih ili osoba ovlaštenih za koordinacijom poslova;
- nepravilno namjerno ispunjavanje dokumentacije ili potpisivanje kontrolnih obrazaca o prisutnosti na radnom mjestu;
- krađa na mjestu rada stvari u vlasništvu trećih osoba ili samog poslodavca;
- namjerno oštećenje stvari Agencije / korisnika ili trećih osoba;
- obavljanje rada u poduzeću ali za vlastiti ili tuđi račun bez suglasnosti samog korisnika.

Poslodavac mora otkaz dati pisanim putem i dostaviti ga preporučenom pošiljkom s povratnicom ili drugim sličnim načinom kojim će se utvrditi primitak pošiljke. U slučaju otkazivanja uslijed „opravdanog razloga uz poštivanje otkaznog roka“ radnik/ca može tražiti, unutar 15 dana od dana kada je saznao za otkaz, razloge koji su doveli do otkaza; u tom slučaju poslodavac im obvezu pisanim putem obrazložiti razloge za otkaz unutar roka od 7 dana od traženja. Otkazivanje bez poštivanje prethodnih odredbi je ništetno.

Sukladno propisima na snazi, otkaz motiviran razlozima etničkog podrijetla, vjerskog opredjeljenja, članstvu u sindikatu ili aktivnom djelovanju u sindikatima je ništetno, bez obzira na same razloge otkaza koje je poslodavac naveo. Osim toga, ništetan je otkaz radnici uslijed zaključenja braka.

## **Sankcije**

U slučaju ne primjene predmetnih odredbi kolektivnog ugovora, koje su povezane uz nalog samim sindikatima ili uslijed krivnje zbog nepoštivanja ugovornih odredbi utvrđuje se zabrana pristupa Agencije poticajnim mjerama sustava ugovornih odredbi. Takvo nepoštivanje odredbi biti će procijenjeno od strane nacionalnog povjerenstva za jednakost koje će se sastati i na zahtjev i samo jedne sindikalne organizacije.