

SHEMATSKI PRIKAZ

ZAKONODAVSTVA O AGENCIJSKOM RADU,

KOJE SE PRIMJENJUJE U HRVATSKOJ¹

1. RAD PUTEM AGENCIJE ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE (ČL. 44.-52. ZAKONA O RADU)

Agencija za privremeno zapošljavanje (u dalnjem tekstu: Agencija) je poslodavac koji na temelju ugovora o ustupanju radnika/ca, ustupa radnika/cu drugom poslodavcu (u dalnjem tekstu: korisnik) za privremeno obavljanje poslova. Ustupljeni/a radnik/ca je radnik/ca kojeg Agencija zapošljava radi ustupanja korisniku.

Agencija može obavljati poslove ustupanja radnika korisnicima pod uvjetom:

- da je registrirana prema Pravilniku ministra i
- upisana u evidenciju Ministarstva rada i mirovinskog sustava, dalje: Ministarstvo).²

Djelatnosti u vezi sa zapošljavanjem, Agencija može obavljati pod uvjetom da za to posjeduje odgovarajuću dozvolu prema Pravilniku ministra.

Prijavu u evidenciju Agencija podnosi ministarstvu u pisanom obliku. Uz prijavu u evidenciju, Agencija mora dostaviti dokaz da je registrirana prema Pravilniku ministra. O prijavi u evidenciju, ministarstvo izdaje potvrdu koja sadrži broj pod kojim je Agencija upisana i datum upisa u evidenciju. Agencija je dužna u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, na svakom dopisu i ugovoru navesti broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva.

2. UGOVOR O USTUPANJU RADNIKA

Ugovor o ustupanju radnika između Agencije i korisnika mora biti u pisanom obliku, te mora sadržavati sljedeće sastojke ugovora:

- uz opće uvjete poslovanja Agencije;
- broju ustupljenih radnika/ca koji su potrebni korisniku;
- razdoblju na koje se ustupaju radnici/ce;
- mjestu rada;

¹ Zakon o radu, NN br. 93/2014.

² Na dan 31.8.2017. upisana je 91 Agencija (od toga 34 u Zagrebu) u registar ministarstva (dostupno na: <http://data.gov.hr/dataset/popis-agencija-za-privremeno-zaposljavanje/resource/54393271-cb2c-41c0-b3bebd81ebfb2872>).

- poslovima koje će ustupljeni/e radnici/ce obavljati;
- načinu i razdoblju u kojem korisnik mora ispostaviti Agenciji obračun za isplatu plaće te propisima koji se kod korisnika primjenjuju na utvrđivanje plaće i osobi koja je ovlaštena za zastupanje korisnika prema ustupljenim radnicima/cama.

U slučaju ustupanja radnika korisniku u inozemstvu, ugovor mora sadržavati i podatke o:

- zakonodavstvu koje se primjenjuje na radni odnos ustupljenog/ne radnika/ce;
- pravima ustupljenog/ne radnika/ce koja se ostvaruju na temelju ovoga i drugih zakona Republike Hrvatske i koja je korisnik dužan osigurati ustupljenom/noj radniku/ci;
- obvezi plaćanja troškova vraćanja u zemlju.

3. ZABRANA USTUPANJA

Ugovor se ne može se sklopiti za:

- zamjenu radnika/ca kod korisnika kod kojega se provodi štrajk;
- poslove koje su obavljali radnici/ce za koje je korisnik proveo postupak kolektivnog viška radnika u prethodnom razdoblju od 6 mjeseci;
- poslove koje su obavljali radnici/ce kojima je korisnik, poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu u prethodnom razdoblju od 6 mjeseci;
- obavljanje poslova koji su prema propisima o zaštiti na radu poslovi s posebnim uvjetima rada, a ustupljeni radnik/ca ne ispunjava te posebne uvjete i
- ustupanje radnika/ca drugoj agenciji.

Ugovorom agencija i korisnik mogu ugovoriti obveze korisnika na:

- vođenje propisane evidencije o radnom vremenu radnika/ca;
- dostavu navedenih podataka u određenom roku i na određeni način Agenciji.

4. UGOVOR O RADU ZA PRIVREMENO OBAVLJANJE POSLOVA IZMEĐU AGENCIJE I RADNIKA/CE

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, Agencija može sklopiti s radnikom/com na određeno ili neodređeno vrijeme. Osim nužnih sastojaka koji mora sadržavati svaki ugovor o radu odnosno dodatnih sastojaka koje mora sadržavati ugovor u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo kada Agencija ustupa radnika korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i sljedeće podatke:

- da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika;
- naznaku poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati;
- obveze Agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen.

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, mora sadržavati podatke o:

- strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu;
- očekivanom trajanju ugovora;
- sjedištu korisnika;
- mjestu rada;
- poslovima koje će ustupljeni radnik obavljati;
- datumu početka i završetka rada;
- plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate plaće i
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

U razdoblju kada ustupljeni radnik zaposlen na neodređeno vrijeme nije ustupljen korisniku, ima pravo na naknadu plaće utvrđene Zakonom o radu.³

Sljedeći uvjeti rada radnika/ca, odnosno:

- ugovorena plaća;
- radno vrijeme;
- odmori i dopusti;
- osiguranje mjera zaštite na radu;
- zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i mladih te
- zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisom o suzbijanju diskriminacije)

ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada radnika/ce zaposlenog/ne kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik/ca ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom. Ovdje valja naglasiti da Zakon o radu taksativno navodi uvjete rada koji se primjenjuju na agencijskog radnika/cu i sukladno praksi hrvatskih sudova riječ je o isključivo onim navedenim u Zakonu i niti jednom drugom.

Iznimno, kolektivnim ugovorom sklopljenim između Agencije, odnosno udruge Agencija i sindikata, mogu se ugovoriti nepovoljniji uvjeti rada od uvjeta rada radnika/ce zaposlenog/e kod korisnika na

³ Članak 95. Zakona o radu uređuje da ukoliko ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

istim poslovima koje obavlja ustupljeni/a radnik/ca. Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa prethodno utvrđenim, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika/ce. Pri obavljanju ustupanja radnika/ce Agencija radniku/ci ne smije naplatiti naknadu za njegovo/njezino ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika/ce i korisnika. Agencija je dužna ministarstvu dostavljati statističke podatke o obavljanju ustupanja radnika/ca sukladno Pravilniku ministra.

5. OTKAZ UGOVORA O RADU ZA PRIVREMENO OBAVLJANJE POSLOVA IZMEĐU AGENCIJE I RADNIKA/CE

Na otkazivanje ugovora o radu ustupljenih radnika/ce ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o kolektivnom višku radnika. Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, Agencija može ustupljenom/oj radniku/ci izvanredno otkazati, ako su kod korisnika nastali razlozi iz Zakona o radu⁴ i ako korisnik Agenciju o tome pisano obavijesti u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. Rok za izvanredni otkaz ugovora o radu iz teče od dana pisane obavijesti.

Prestanak potrebe za ustupljenim/om radnikom/com kod korisnika prije isteka razdoblja za koje je ustupljen/a, ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova. Ustupljeni radnik koji smatra da mu je za vrijeme rada kod korisnika povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa u usporedbi s radnicima/cama korisnika, zaštitu povrijeđenog prava ostvaruje kod poslodavca na način utvrđen Zakonom o radu (Zahtjev za zaštitom prava).

6. OGRANIČENJE VREMENA USTUPANJA RADNIKA/CA

Korisnik ne smije koristiti rad istog/u ustupljenog/u radnika/cu za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od 3 godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika/ce ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom. Prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od 3 godine.

⁴ Članak 116. stavak 1. Zakona o radu: Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

7. OBVEZE AGENCIJE PREMA USTUPLJENOM/NOJ RADNIKU/CI

Prije upućivanja ustupljenog/ne radnika/ce korisniku, Agencija mu/joj je dužna uručiti uputnicu, koja mora sadržavati sljedeće podatke:

- da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika/ce za privremeno obavljanje poslova kod korisnika;
- naznaku poslova za čije će se obavljanje radnik/ca ustupati;
- obveze Agencije prema radniku/ci u razdoblju kada je ustupljen/a.

Prije upućivanja ustupljenog/ne radnika/ce korisniku, Agencija ga/ju je dužna:

- upoznati s posebnim profesionalnim znanjima ili vještinama za obavljanje posla kod korisnika;
- kao i sa svim rizicima obavljanja posla koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnost na radu.

S obzirom na posljednju obvezu Agencija je dužna i ustupljenog/nu radnika/cu osposobiti prema propisima o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, osim ako ugovorom o ustupanju radnika/ce nije ugovoren da te obveze izvrši korisnik.

Agencija je dužna ustupljenog/nu radnika/cu usavršavati i upoznavati s novim tehnologijama rada za obavljanje poslova za koje je ugovoren da će se radnik/ca ustupati, osim ako ugovorom o ustupanju tu obvezu nije preuzeo korisnik. Agencija je dužna ustupljenom/oj radniku/ci isplatiti ugovorenu plaću za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi Agenciji obračun za isplatu plaće.

8. OBVEZE KORISNIKA

Korisnik se u odnosu na ustupljenog/u radnika/cu smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi ovoga i drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika.

Nadalje, korisnik je dužan, pri sklapanju ugovora o ustupanju radnika, Agenciju potpuno i istinito, pisano izvjestiti o:

- uvjetima rada radnika/ca zaposlenih kod korisnika;
- koji se odnose na poslove koje će obavljati.

Korisnik je dužan najmanje jednom godišnje obavijestiti radničko vijeće o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika/ca, kao i ustupljene radnike/ce o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete.

9. NAKNADA ŠTETE

Štetu koju ustupljeni/a radnik/ca na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi, dužan je naknaditi korisnik koji se u odnosu na regresnu odgovornost ustupljenog/ne radnika/ce smatra poslodavcem. Za štetu koju ustupljeni/a radnik/ca na radu ili u vezi s radom uzrokuje korisniku, odgovara Agencija u skladu s općim propisima obveznoga prava. Ako ustupljeni/a radnik/ca pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom kod korisnika, naknadu štete može potraživati od agencije ili korisnika u skladu s općim propisima obveznog prava.

10. SANKCIJE

Za kršenje obveza iz Zakona o radu:

- Agencija može odgovarati za teži prekršaj sukladno Zakonu o radu u iznosu od HRK 31.000,00 - HRK 60.000,00 (cca € 4.133,00 – € 8.000,00);
- dok za najteže prekršaje sukladno Zakonu o radu poslodavca mogu odgovarati Agencija i korisnik i to u iznosu od HRK 61.000,00 – HRK 100.000,00 (cca € 8.133,00 - € 13.333,00).