

SHEMATSKI PRIKAZ

ZAKONODAVSTVA O AGENCIJSKOM RADU,

KOJE SE PRIMJENJUJE U ITALIJI¹

1. UGOVOR O USTUPANJU RADNIKA I DRUGI POJMOVI

„Ugovor o ustupanju radnika“ je ugovor koji ima za predmet pružanje rada, na određeno ili neodređeno vrijeme kojim ovlaštena Agencija ustupa korisniku jednog ili više radnika/ca koji su s njom u radnom odnosu i koji, za čitavo vrijeme ustupanja, obavljaju svoju djelatnost u korist, prema uputama i pod nadzorom korisnika.

„Ustupanje“ je razdoblje tijekom kojega, sukladno ugovoru o ustupanju, radnik/ca kao zaposlenik ovlaštene Agencije (odnosno Agencije za obavljanje ustupanja svih djelatnosti kao i Agencije osnovane na neodređeno vrijeme) je stavljen/a na raspolaganje korisniku, te pod njegovim nadzorom i njegovim uputama obavlja posao.

„Uvjeti rada“ predstavljaju ekonomske, pravne uvjete i uvjete zaposlenja predviđene zakonodavnim i drugim pravnim i administrativnim okvirom, kolektivnim ugovorima ili drugim izvorima kojim su opće primjene i koji se primjenjuju na korisnika, a od kojih posebno valja istaknuti one koje se odnose na:

- 1) Radno vrijeme, prekovremeni rad, odmore, dopuste i blagdane te noćni rad;
- 2) Plaću;
- 3) Zaštitu majčinstva (trudnicu i ženu koja doji dijete) kao i zaštitu djeteta i mladih; jednakog postupanja spram ženama i muškarcima kao i druge odredbe koje se odnose na zabranu diskriminacije.

2. OVLAŠTENJE I REGISTRACIJA AGENCIJA U POSEBNOJ EVIDENCIJI (UPISNIKU)

„Ovlaštenje“ je akt temeljem kojeg Republika Italija ovlašćuje javne i privatne osobe, u nastavku nazvane Agencijama, na obavljanje odgovarajuće djelatnosti. Uvedena je jedna jedina vrsta

¹ UREDBA od 10.9.2003, br. 276, *Provedba naloga u području zapošljavanja i tržišta rada*, prema Zakonu br. 30 od 14.2.2003 s naknadnim izmjenama i dopunama; UREDBA od 15.6.2015., br. 81, *Organsko područje ugovora o radu i revizija odredbi koje se odnose na dužnosti*, prema čl. 1., st. 7. Zakona od 10.12.2014. br. 183.

ovlaštenja za osobe koje obavljaju usluge posredovanja u zapošljavanju. Pri Ministarstvu rada i socijalnih politika (dalje: Ministarstvo) ustrojena je posebna Evidencija (Upisnik) agencija za zapošljavanje za obavljanje poslova posredovanja. Navedena se Evidencija dijeli u pet podkategorija od kojih valja izdvojiti:

- Agencije koje obavljaju djelatnosti ustupanja i
- Agencije koje obavljaju usluge ustupanja na neodređeno vrijeme.

Unutar 60 dana od podnesenog zahtjeva i nakon utvrđenja pravnih i finansijskih zahtjeva Ministarstvo će izdati privremeno ovlaštenje za obavljanje onih djelatnosti za koje je podnesen zahtjev uz istovremeni upis Agencije u odgovarajuću Evidenciju. Nakon proteka 2 godine, unutar roka od sljedećih 90 dana, ovlašteni subjekti mogu podnijeti zahtjev za ovlaštenjem na neodređeno vrijeme. Nakon proteka navedenih rokova, zahtjev za privremenim ovlaštenjem ili za onim neodređenog trajanja ima se smatrati prihvaćenim. Ministarstvo će izdati ovlaštenje na neodređeno vrijeme unutar 90 dana od podnošenja zahtjeva nakon prethodnog ispunjavanja zakonskih obveza i kolektivnog ugovora te u svakom slučaju pod uvjetom pravilnog vođenja djelatnosti. Predmetno ovlaštenje ne može biti predmetom u pravnom prometu.

Ovlaštene Agencije imaju obvezu obavijestiti nadležna tijela, kao i regije odnosno nadležne autonomne pokrajine u slučaju izmjene sjedišta, otvaranja podružnica ili filijala, prestanka obavljanja djelatnosti te imaju osim toga i obvezu nadležnim tijelima podnijeti sve podatke koje iste od njih zatraže.

Ministarstvo svojom uredbom utvrđuje načine podnošenja zahtjeva, kriterije utvrđenja pravilnog poslovanja i obavljanja djelatnosti koja je preduvjet izdavanja ovlaštenja na neodređeno vrijeme, kriterije i načine oduzimanje ovlaštenja kao i svako pitanje vezano za organizaciju i načine djelovanja Evidencije Agencija za zapošljavanje.

Pravni preduvjeti nužni za upis u Evidenciju

Za upis u Evidenciju Agencija mora ispuniti sljedeće preduvjete:

- a) osnivanje Agencije u obliku društva kapitala odnosno zadruge ili konzorcija zadruga, iz Italije ili druge države Europske unije;
- b) sjedište ili podružnicu na području države ili neke druge države članice Europske unije;

- c) raspoloživost ureda koji su prikladni za obavljanje djelatnosti ili za odgovarajuće profesionalne kompetencije koje se mogu utvrditi titulama ili specifičnim radnim iskustvom u sektoru ljudskih resursa ili industrijskih odnosa, sukladno utvrđenom uredbom ministra;
- d) u pogledu članova uprave, generalnih direktora, osoba koje zastupaju društvo kao i komanditora isti ne smiju biti kazneno osuđeni, niti nepravomoćno, za određena djela predviđena Zakonom uključujući i sankcije koje te osude mogu zamijeniti;
- e) u slučaju polifunkcionalnih subjekata koji nisu karakterizirani jednim društvenim subjektom, uz prisutnost različitih operativnih podjela, koji se vode računovodstvenom analistikom koje su takvog karaktera da se mogu spoznati specifični ekonomskoupravljačkim podacima;
- f) poštivanje odredbi o zaštiti prava radnika na osobne podatke.

3. USTUPANJE RADNIKA NA ODREĐENO I NEODREĐENO VRIJEME

Ustupanje na neodređeno vrijeme

Ugovor o ustupanju na neodređeno vrijeme može se koristiti sukladno sljedećim ograničenjima:

- osim ako nije drugačije utvrđeno kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju na korisnika, broj radnika/ca ustupljenih na neodređeno vrijeme ne može biti veći od 20% broja radnika/ca na neodređeno vrijeme koji su zaposleni kod korisnika;
- mogu biti ustupljeni na neodređeno vrijeme samo oni radnici/ce zaposleni/e na neodređeno vrijeme od strane Agencije.

Ugovor o ustupanju radnika/ca na neodređeno vrijeme podložan je općim pravilima ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Pravna pravila o ustupanju na neodređeno vrijeme ne primjenjuje se na javne službe.

Ustupanje na određeno vrijeme

Ugovor o ustupanju radnika/ca na određeno vrijeme je dopušten unutar količinskih ograničenja utvrđenih kolektivnim ugovorom primjenjivim na korisnika. U svakom slučaju, takvo se ograničenje ne odnosi na one radnike/ce koji uživaju, najmanje u trajanju od 6 mjeseci, mogućnosti socijalnih pogodnosti ili je riječ o radnicima ugroženih ili osobito ugroženih skupina.

4. ZABRANE

Ugovor o ustupanju radnika/ca je zabranjen u slučajevima:

- zamjene radnika/ca koji su u štrajku;
- pri proizvodnim jedinicama u kojima je, u prethodnih 6 mjeseci, došlo do kolektivnog viška radnika/ca koji bi obavljali iste poslove, osim ako je ugovor zaključen za potrebe zamjene odsutnih radnika/ca ili ima početno trajanje ne duže od 3 mjeseca;
- pri proizvodnim jedinicama pri kojima su prisutne odgode ili skraćenje radnog vremena sukladno mjerama očuvanja radnih mjesta, koji se odnose na radnike koji bi obavljali iste poslove;
- za radnike koji ne ispunjavaju uvjete predviđene za sustav zaštite i sigurnosti na radu.

5. OBLIK UGOVORA O USTUPANJU RADNIKA

Ugovor o ustupanju radnika/ca je ugovor u pisanoj formi i sadrži sljedeće elemente:

- a) bitni sastojci ovlaštenja koje je izdano Agenciji;
- b) broj radnika/ca koji se ustupaju;
- c) naznaka potencijalnih opasnosti za zdravlje i sigurnost radnika/ca i primijenjene mjere prevencije;
- d) datum početka i predviđeno trajanje ustupanja;
- e) dužnosti na kojima će biti radnici/ce i utvrđenje istih,
- f) mjesto, radno vrijeme te ekonomsko i pravno uređenje pitanja radnika/ca.

Ugovorom o ustupanju korisnik preuzima obvezu obavijestiti Agenciju o ekonomskom i pravnom okviru primjenjivom na radnike/ce koji su njegovi zaposlenici, a koji obavljaju iste zadatke radnika/ca koji se ustupaju kao i na naknadu Agenciji onih davanja po osnovi plaće i doprinosa koje je ista isplatila u korist radnika/ca. Ove obavijesti kao i datum početka te očekivano trajanje dužnosti, moraju biti dane radniku/ci na pismeno od strane Agencije u trenutku potpisivanja ugovora odnosno u trenutku upućivanja radnika/ce korisniku.

6. PODRUČJE RADNIH ODNOŠA

U slučaju zapošljavanja na neodređeno vrijeme radni odnos Agencije s radnikom/com je predmetom uređenja predviđenog za ugovor o radu na neodređeno vrijeme. U ugovoru o radu je utvrđena mjesecna naknada za raspoloživost, djeljiva na sate rada, a koju je dužna Agencija isplatiti radniku/ci za razdoblje kada isti/a stoji na raspolaganju za upućivanje na rad, u mjeri određenoj kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na Agenciju te u svakom slučaju ne nižom od iznosa utvrđenog uredbom Ministarstva. Način obračuna naknade ne može biti predmetom drugog pravnog izvora ili kolektivnog ugovora.

U slučaju zapošljavanja na određeno vrijeme radni odnos između Agencije i radnika/ce predmetom je uređenja pravnog okvira ugovora na određeno vrijeme. Trajanje ugovora o radu može u svakom slučaju biti produženo uz suglasnost radnika/ce danu pisanim putem u slučajevima i za trajanje predviđeno kolektivnim ugovorom koji je primjenjiv na Agenciju.

Na ustupljenog radnika/cu za vrijeme rada kod korisnika ne primjenjuju se odredbe kolektivnog ugovora primjenjive na radnike/ce korisnika uz izuzetak onih odredbi koje se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu. U slučaju da se radi o radnicima/cama s invaliditetom koji su ustupljeni na rad za razdoblje koje nije kraće od 12 mjeseci, takvi se radnici/ce računaju u rezervnu kvotu sukladno posebnom propisu.

7. NEPRAVILNO UPUĆIVANJE

U slučaju nedostatka pisanog oblika ugovor o ustupanju je ništetan, a radnici/ce se imaju smatrati u potpunosti radnicima/ma korisnika.

Kada se ustupanje radnika/ca odvija izvan ograničenja i uvjeta koji uređuju samo ustupanje (ali ne u slučaju javnih službi gdje se takva odredba ne primjenjuje) radnik/ca može zatražiti, čak i samo u odnosu na korisnika, utvrđenje postojanja radnog odnosa sa samim korisnikom s učinkom od samog početka ustupanja. Tada sva plaćanja koja je učinila Agencija na ime plaća i doprinosa te ostalih davanja, oslobođaju onog subjekta koji je stvarno koristio upućene radnike/ce nužnosti plaćanja sve do onog iznosa koji je zaista isplaćen. Sve učinjeno ili primljeno od strane Agencije u pogledu osnivanja ili upravljanja odnosom za vrijeme trajanja ustupanja imaju se smatrati ispunjenim ili primljenim od strane subjekta koji je zaista koristio obavljanje posla.

U slučaju da radni sud prihvati utvrđenje postojanja radnog odnosa s korisnikom po zahtjevu radnika/ce koji/a je nepravilno upućen/a, te naloži poslodavcu naknadu štete u korist radnika/ce utvrđujući naknadu koja uključuje iznos od minimalno 2,5 do maksimalno 12 mjesecnih plaća na ime naknade štete za prestanak radnog odnosa.

Kako bi utvrdio visinu, radni sud će uzeti u obzir sljedeće podatke:

- veličinu poslodavca;
- trajanje obavljanja posla radnika/ce;
- držanje stranaka u postupku.

Navedena naknada štete ima za cilj uspostaviti u cijelosti vrijednost štete koju je pretrpio radnik/ca uključujući i vrijednost plaća i pripadajućih davanja i to za razdoblje od kada je radnik/ca prestao/la obavljati svoju djelatnost i trenutka donošenja odluke kojom je sudac utvrdio postojanje radnog odnosa.

8. ZAŠTITA RADNIKA/CE, NAČIN VRŠENJA DISCIPLINSKOG NADZORA I REŽIM SOLIDARNOSTI

Za vrijeme čitavog trajanja ustupanja pri korisniku, ustupljeni radnici/ce imaju pravo, pod uvjetom obavljanja jednakog rada na jednake ekonomске i pravne uvjete u svojoj ukupnosti ne niže od usporedivih radnika/ca kod korisnika.

Korisnik ima solidarnu odgovornost zajedno s Agencijom ustupljenim radnicima/cama isplatiti plaću i pripadajuće doprinose i davanja, s time da ima pravo regresa spram Agencije.

Kolektivni ugovori koji su primjenjivi na korisnika utvrđuju načine i kriterije za utvrđivanje plaćanja ekonomskih prava koja su povezana s rezultatima postignutim ostvarenjem programa utvrđenih među strankama ili povezanim s poslovanjem poduzeća. Ustupljeni radnici/ce, među ostalim, imaju pravo uživati u socijalnim uslugama i podršci u kojoj uživaju zaposlenici/ce korisnika koji pripadaju istoj proizvodnoj jedinici, uz isključenje onih čije uživanje je ovisno od članstva u određenim udruženjima ili društвima odnosno stjecanjem određenih godina u službi.

Agencija ima obvezu obavijestiti radnike/ce o opasnostima za sigurnost i zdravlje povezanim s djelnostima koje obavljaju, te ih osposobljava za korištenje sredstvima rada nužnim za obavljanje onih poslova za koje se zapošljavaju. Ugovor o ustupanju može predvidjeti da takva obveza tereti korisnika. Korisnik ima obvezu spram ustupljenih radnika/ca na prevenciju i zaštitu na koju je temeljem zakona ili kolektivnog ugovora obvezan spram svojih zaposlenika.

U slučaju kada radnik/ca obavlja poslove koji su više ili niže složenosti od onih utvrđenih ugovorom, korisnik ima obvezu odmah o tome obavijestiti Agenciju pisanim putem s time da jednu presliku mora uručiti i samom radniku/ci. U slučaju da nije ispunio obvezu obavještavanja, korisnik ima sam obvezu isplatiti razliku više plaće i davanja od one koja je ugovorom utvrđena odnosno ima obvezu snositi eventualnu naknadu štete u slučaju da je radniku dao poslove niže složenosti.

U pogledu disciplinske odgovornosti, koja je isključivo pravo Agencije, korisnik ima obvezu obavijestiti Agenciju o svim elementima koji mogu biti predmetom eventualnog slučaja. Korisnik odgovara trećim osobama za štetu koju su isti pretrpjeli, a koja je proistekla iz obavljanja poslova za korisnika.

Ništetna je svaka klauzula usmjerena na ograničenje, čak i neizravno, mogućnosti korisnika da zaposli radnika po isteku ustupanja, pod uvjetom da je radniku dana odgovarajuća naknada, sukladno kolektivnom ugovoru primjenjivom za Agenciju.

9. SINDIKALNA PRAVA I KOLEKTIVNA JAMSTVA

Na radnike/ce Agencije primjenjuju se sindikalna prava predviđena Radničkim statutom.²

Ustupljeni/a radnik/ca ima pravo za čitavo vrijeme ustupanja pri korisniku uživati prava sindikalnih sloboda i aktivnosti, kao i na sudjelovanje na radničkim vijećima ovisno o poduzećima korisnika. Svakih 12 mjeseci korisnik, čak i putem udruženja poslodavaca kojem pripada ili povjeri mandat, obavještava predstavnike sindikata u konkretnom poduzeću ili jedinstvene sindikalne predstavnike odnosno u slučaju ne postojanja istih, reprezentativnim sindikatima prisutnih na nacionalnoj razini broj ugovora o ustupanju koji su zaključeni, njihovo trajanje, broj i stručnu spremu radnika/ca o kojima je riječ.

10. ODREDBE SOCIJALNOG PRAVA

Davanja koja se odnose na ime doprinosa, poreza, osiguranja i skrbi, koja su predviđena pravnim okvirom na snazi, padaju na teret Agencije koja potпадa pod tercijarni sektor. Naknada za raspoloživost za razdoblje za koje je radnik/ca na raspolaganju i u iščekivanju ustupanja je povezana

² Zakon br. 300(1970) sa naknadnim izmjenama i dopunama.

sa socijalnim davanjima koja iz nje slijede, uz odstupanje pravnim pravila koja se odnose na minimalne doprinose.

Obveze na osiguranje za slučaj ozljeda i profesionalnih bolesti određene su uslijed povezanosti na vrstu i rizik obavljenih poslova. Nagrade i doprinosi su utvrđeni s obzirom na srednji postotak ili srednje ponderirani iznos, koji je određen za djelatnost koju obavlja korisnik, u okviru kojega su utvrđeni poslovi koje su obavili ustupljeni/ne radnici/ce, odnosno s obzirom na srednji postotak ili srednje ponderirani iznos u odnosu na tarifu koju odgovara stvarno obavljenom poslu obavljenom od strane ustupljenog radnika/ce, kada pri korisniku isto već nije prethodno osigurano.

U poljoprivrednom sektoru i u slučaju ustupanja radnika/ca u domaćinstvu primjenjuju se kriteriji raspodjela te troškovi doprinosa i osiguranja koji su predviđeni za navedene sektore.

11. SANKCIJE

Za kršenje obveza i zabrana agencija i korisnik mogu biti kažnjeni prekršajnom kaznom u iznosu od € 250,00 do € 1.250,00.