

## Usporedni prikaz agencijskog rada u Italiji i Hrvatskoj

### Tablica usporedbe zakonodavstva, koje se primjenjuje u Italiji, i zakonodavstva, koje se primjenjuje u Hrvatskoj

	Sličnosti		Različitosti	
	Italija	Hrvatska	Italija	Hrvatska
<b>Ovlaštenje i registracija Agencije</b>	Jedan jedinstveni postojeći režim ovlaštenja za subjekte koji obavljaju usluge ustupanja radnika. Pri Ministarstvu rada i socijalnih politika ustrojen je posebni Registrar (Evidencija).	Registracija sukladno pravilniku ministra i upis u Registar (Evidenciju) pri Ministarstvu rada i mirovinskog sustava. Agencije može obavljati aktivnosti povezane uz ustupanje pod uvjetom dobivanja posebnog ovlaštenja sukladno pravilniku ministra.		
<b>Rokovi za saznanje o ishodu podnošenja zahtjeva za ovlaštenje</b>			Unutar roka od 60 dana od zahtjeva izdaje se privremeno ovlaštenje. Protekom 2 godine, unutar roka od 90 dana, Agencije mogu podnijeti zahtjev za ovlaštenjem na neodređeno vrijeme.	Nisu naznačeni rokovi.

<b>Obveze Agencije povodom upisa u Upisnik (Evidenciju)</b>			<p>Zakon navodi uvjete za upis u Registar (Evidenciju)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• osnivanje Agencije u obliku društva kapitala odnosno zadruge ili konzorcija zadruga, iz Italije ili druge države Europske unije;</li> <li>• sjedište ili podružnicu na području države ili neke druge države članice Europske unije;</li> <li>• 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;</li> <li>• 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;</li> <li>• u slučaju polifunkcionalnih subjekata koji nisu karakterizirani jednim društvenim subjektom, uz prisutnost različitih operativnih podjela, koji se vode računovodstvenom analitikom koje su takvog karaktera da se mogu spoznati specifični ekonomsko-upravljačkim podacima;</li> <li>• poštivanje odredbi o zaštiti prava radnika na osobne podatke.</li> </ul>	Nije predviđeno zakonom.
---	--	--	--	--------------------------

<b>Obveze Agencije u pogledu određenih podataka</b>			Nije predviđeno zakonom.	Obveza podnošenja Ministarstvu podatke o obavljenom ustupanju. Agencija mora navesti broj upisnika na svu dokumentaciju u pravnom prometu, na pravnim aktima, službenim dokumentima i svim ugovorima.
<b>Naknada za pruženu uslugu ustupanja</b>			Nije predviđeno zakonom.	Agencije ne smije od radnika tražiti plaćanje naknade u slučaju ustupanja niti plaćanja naknade u slučaju potpisivanja ugovora o ustupanju.
<b>Oblik ugovora o ustupanju</b>	Pisana forma ugovora.	Pisana forma ugovora.		
<b>Obvezni sadržaj ugovora između Agencije i radnika</b>			<p>Moraju biti sadržani:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Navođenje eventualnih rizika za zdravlje i sigurnost na radu te primijenjene mјere prevencije.</li> <li>• Radno vrijeme</li> </ul>	<p>Elementi ugovora:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Navođenje odgovorne osobe za predstavljanje korisnika spram radnika.</li> <li>• Dodatni uvjeti u slučaju ustupanja radnika u inozemstvo.</li> <li>• Vođenje evidencije rada od strane korisnika može biti njegova obveza jedino pod uvjetom da je utvrđeno ugovorom.</li> <li>• Da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika,</li> <li>• Naznaku poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati,</li> <li>• Obveze Agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen.</li> </ul>

<b>Ustupanje radnika na određeno i neodređeno vrijeme</b>	<p>Ugovor o ustupanju na neodređeno vrijeme predmetom je općih odredbi koje se odnose na ugovor na neodređeno vrijeme.</p> <p>Ugovor o ustupanju na određeno vrijeme predmetom je općih odredbi koje se odnose na ugovor na određeno vrijeme, uz isključenje odredbi koje se odnose na najduže trajanje ugovora i obnove istoga, kvantitativna ograničenja i pravo prvenstva.</p>	<p>Ugovor o ustupanju na neodređeno vrijeme predmetom je općih odredbi koje se odnose na ugovor na neodređeno vrijeme.</p> <p>Ugovor o ustupanju na određeno vrijeme predmetom je općih odredbi koje se odnose na ugovor na određeno vrijeme.</p>		
<b>Količinska graničenja u pogledu ustupanja</b>			<p>Količinsko ograničenje broja ustupljenih radnika na neodređeno vrijeme koji ne smije biti viši od 20% radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme kod korisnika.</p> <p>Mogu biti ustupljeni na neodređeno vrijeme samo oni radnici koji su kod Agencije zaposleni na neodređeno vrijeme.</p> <p>Ograničenje ustupanja radnika na određeno vrijeme je dopuštena unutar ograničenja broja utvrđenog kolektivnim ugovorom.</p>	Ograničenja nisu utvrđena zakonom.

<b>Ukupnost zabrana za korištenje ugovora o ustupanju</b>			<p>U slučajevima:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zamjene radnika/ca koji su u štrajku;</li> <li>• 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;</li> <li>• pri proizvodnim jedinicama pri kojima su prisutne odgode ili skraćenje radnog vremena sukladno mjerama očuvanja radnih mesta, koji se odnose na radnike koji bi obavljali iste poslove;</li> <li>• za radnike koji ne ispunjavaju uvjete predviđene za sustav zaštite i sigurnosti na radu.</li> </ul>	<p>U slučajevima:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zamjenu radnika/ca kod korisnika kod kojega se provodi štrajk;</li> <li>• poslove koje su obavljali radnici/ce za koje je korisnik proveo postupak kolektivnog viška radnika u prethodnom razdoblju od 6 mjeseci;</li> <li>• poslove koje su obavljali radnici/ce kojima je korisnik, poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu u prethodnom razdoblju od 6 mjeseci;</li> <li>• 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</li> <li>• ustupanje radnika/ca drugoj agenciji.</li> </ul>
<b>Nezakonito ustupanje</b>			<p>U slučaju nedostatka pisanog oblika ugovor o ustupanju je ništetan, a radnici se imaju smatrati u potpunosti radnicima korisnika.</p> <p>Kada se ustupanje radnika odvija izvan ograničenja i uvjeta koji uređuju samo ustupanje radnik može zatražiti, čak i samo u odnosu na korisnika uz mogućnost potraživanja naknade štete, utvrđenje postojanja radnog odnosa sa samim korisnikom s učinkom od samog početka ustupanja.</p>	Nije predviđeno zakonom.

<b>Ustupanje radnika u inozemstvo</b>			Nije predviđeno zakonom.	Utvrđen sadržaj ugovora s nužnim dodatnim sadržajem ukoliko se radi o ugovoru o upućivanju radnika u inozemstvo.
<b>Obveza na plaćanje plaće i ostalih davanja ustupljenim radnicima</b>	Korisnik je obvezan solidarno s Agencijom da radnicima isplati plaću i ostala materijalna prava te sva ostala davanja uključujući i pravo na regres spram Agencije.	Korisnik je obvezan solidarno s Agencijom da radnicima isplati plaću i ostala materijalna prava te sva ostala davanja, no plaćanja radnicima vrši Agencija.		
<b>Uvjeti rada i materijalni uvjeti radnika koji se ustupa</b>			Nije predviđeno zakonom.	Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima. Iznimno, kolektivnim ugovorom sklopljenim između Agencije, odnosno udruge Agencija i sindikata, mogu se ugovoriti nepovoljniji uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje obavlja ustupljeni radnik. Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa prethodno utvrđenim, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.
<b>Naknada za spremnost na ustupanje</b>	U slučaju zapošljavanja na neodređeno vrijeme, postoji obveza plaćanja naknade za raspoloživost radniku.	U slučaju zapošljavanja na neodređeno vrijeme, postoji obveza plaćanja naknade radniku.		

<b>Utvrđivanje naknade za ustupanje</b>			Djeljiva je na sate rada, a koju je dužna Agencija isplatiti radniku za razdoblje kada isti 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.	U razdoblju kada ustupljeni radnik zaposlen na neodređeno vrijeme nije ustupljen korisniku, ima pravo na naknadu plaće utvrđene Zakonom o radu. Ukoliko Zakonom o radu ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.
<b>Prestanak odnosa između Agencije i radnika</b>			Nije predviđeno zakonom.	Ne primjenjuju se na agencijski rad odredbe Zakona o radu o kolektivnom višku radnika. Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, Agencija može ustupljenom radniku izvanredno otkazati, ako su kod korisnika nastali razlozi iz Zakona o radu Prestanak potrebe za ustupljenim radnikom kod korisnika prije isteka razdoblja za koje je ustupljen, ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova.
<b>Ograničenje trajanja ustupanja</b>			Nije predviđeno zakonom.	Korisnik ne smije koristiti rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od 3 godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom.

<b>Obveze na informiranje Agencije prema radnicima</b>			Nije predviđeno zakonom.	Agencija ga je dužna je 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, i u tu svrhu dužna je ustupljenog radnika osposobiti prema propisima o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, osim ako ugovorom o ustupanju radnika nije ugovoren da te obveze izvrši korisnik. Dužna je uručiti radniku uputnicu, koja mora sadržavati 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. Dužna ustupljenog radnika usavršavati i upoznavati s novim tehnologijama rada za obavljanje poslova za koje je ugovoren da će se radnik ustupati, osim ako ugovorom o ustupanju tu obvezu nije preuzeo korisnik.
<b>Obveze korisnika prema Agenciji</b>			Nije predviđeno zakonom.	Korisnik je dužan, pri sklapanju ugovora o ustupanju radnika, Agenciju potpuno i istinito, pisano izvjestiti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik.

<b>Obveze korisnika prema ustupljenim radnicima</b>			<p>Korisnik ima obvezu spram ustupljenih radnika na prevenciju i zaštiti na koju je temeljem zakona ili kolektivnog ugovora obvezan spram svojih zaposlenika.</p> <p>U slučaju kada radnik 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. 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.</p>	<p>Korisnik se u odnosu na ustupljenog radnika 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.</p> <p>Dužnost obavijestiti ustupljene radnike o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete.</p>
<b>Obveze korisnika u pogledu predstavnika radnika</b>			<p>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 o kojima je riječ.</p>	<p>Najmanje jednom godišnje obavijestiti radničko vijeće o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, kao i ustupljene radnike o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete.</p> <p>Odgovarati trećima za štetu koju su ustupljeni radnici počinili kod njega na radu.</p>

<b>Sindikalna prav i kolektivna zaštita</b>	Ustupljeni radnik ima pravo pri korisniku za čitavo vrijeme trajanja ustupanja uživati prava i sindikalne slobode, kao i sudjelovati na radničkim vijećima pri korisniku.	Nije specifično utvrđeno Zakonom o radu, no ustupljeni radnicima imaju pravo kod korisnika za čitavo vrijeme trajanja ustupanja, na uživanje prava i sindikalnih sloboda.		
<b>Sankcije koje se mogu primijeniti na korisnika i Agenciju</b>			Za kršenje obveza i zabrana agencija i korisnik mogu biti kažnjeni prekršajnom kaznom u iznosu od € 250,00 do € 1.250,00.	Agencija može odgovarati za teži prekršaj u iznosu od HRK 31.000,00 - HRK 60.000 (cca € 4.133,00 – € 8.000,00). Za najteže prekršaje 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).