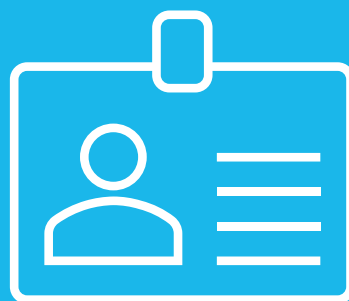


# Ustupanje radnika drugim pravnim subjektima

Ožujak 2022

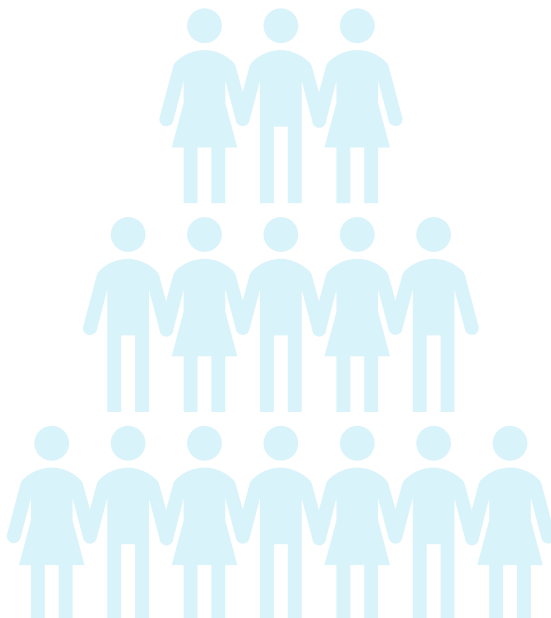


## Uvodne napomene

Poduzetnike često zanima pravna mogućnost ustupanja svojih radnika drugim društvima kada za njihovim radom ne postoji potreba, odnosno mogućnost korištenja rada radnika zaposlenih kod drugog poslodavca.

Točnije, pitanja se odnose na ustupanje radnika drugom poslodavcu bez sudjelovanja agencije za privremeno zapošljavanje.

U nastavku ovog pregleda pružamo Vam kratki pregled instituta ustupanja radnika drugom poslodavcu.



# Ustupanje radnika povezanom društvu

U slučajevima kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, može svoga radnika **privremeno ustupiti** u s njim **povezano društvo** u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najduže 6 mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika.

Dakle, nužne pretpostavke da bi poslodavac zakonito mogao ustupiti radnika su da:

- ▶ ne postoji potreba za radom radnika;
- ▶ se radnik ustupa povezanom društvu;
- ▶ ustupanje može trajati neprekidno najdulje 6 mjeseci;
- ▶ mora postojati sporazum o ustupanju između poslodavaca;
- ▶ mora postojati suglasnost radnika.

Iz tih kogentnih odredbi ZR-a jasno proizlazi da poslodavac nije ovlašten ustupiti radnika bilo kojem drugom poslodavcu, već isključivo povezanom društvu.

U tom smislu, ustupanjem radnika se mogu baviti samo društva koja su registrirana kao agencije za privremeno zapošljavanje.



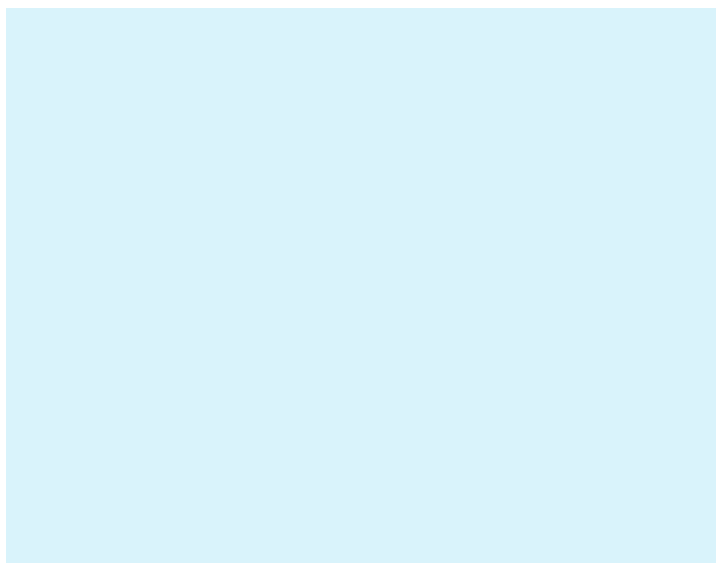
# Ustupanje radnika

Ustupanje radnika je radni odnos u kojemu radnik ne radi za i kod svog poslodavca, već radi nesamostalno za i kod korisnika odnosno pravnog subjekta kojemu je poslodavac ustupio svoga radnika.

Pritom je važno napomenuti, da u takvom radnom odnosu, **poslodavac koji ustupa radnika drugom poslodavcu (korisniku), pod uvjetom da se ne radi o povezanim poslodavcima, može biti isključivo agencija za privremeno zapošljavanje upisana u evidenciju nadležnog ministarstva.**

Kada govorimo o ustupanju radnika, riječ je o posebnom pravnom institutu koji je reguliran Zakonom o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19; u nastavku: "ZR").

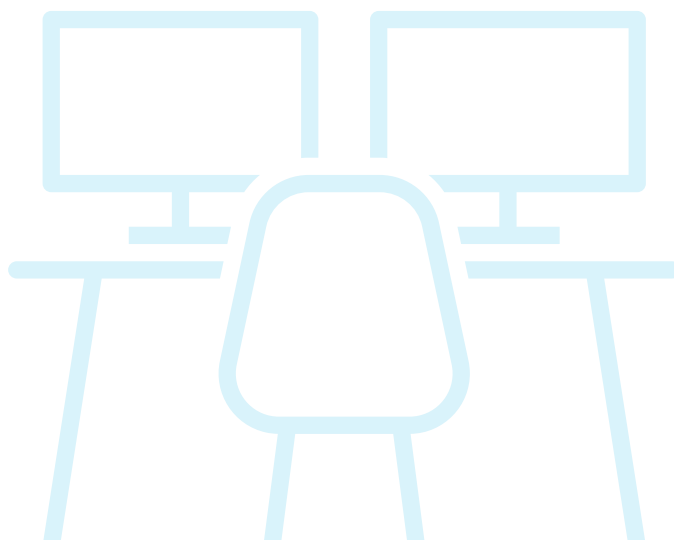
S druge strane, institut ustupanja radnika od strane agencije za privremeno zapošljavanje je uređen člancima 44. do 52. ZR-a.



# Obveze kod ustupanja radnika

Poslodavac kojem su ustupljeni radnici odnosno koji koristi ustupljene radnike, prema članku 50. ZR-a ima prema ustupljenom radniku obvezu ispunjenja obveza koje proizlaze iz pravnih propisa, a koje se odnose na sigurnost i zaštitu zdravlja na radu, te posebnu zaštitu određenih grupa radnika. Pritom se poslodavac koji koristi ustupljene radnike tada smatra poslodavcem ustupljenog radnika.

Nadalje, prema članku 51. stavku 3. ZR-a, ukoliko ustupljeni radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom kod korisnika (poslodavca kojem je ustupljen), u tom slučaju ustupljeni radnik može potraživati naknadu štete od agencije kao poslodavca koji ga ustupa ili od korisnika.



# Rizici protupravnog ustupanja radnika

U današnje vrijeme, sve više dolazi do povećanja broja radnika koji se privremeno ustupaju na obavljanje poslova kod drugog poslodavca, te se sve više poslodavaca odlučuje na zasnivanje takvog posebnog radnog odnosa, odnosno na ustupanje radnika.

Pritom, ključno je promotriti na koji način se to radi. Naime, iz prethodno navedenoga proizlazi da je ustupanje radnika moguće jedino (i) putem agencije za privremeno zapošljavanje ili (ii) u slučaju povezanih društava.

No, u praksi to nije uvijek slučaj. Svjesni smo da brojni poslodavci međusobno sklapaju ugovore o pružanju usluga koji zapravo imaju obilježja ugovora o ustupanju radnika, odnosno radni odnos takvih radnika ima karakter privremenog zapošljavanja. Pri tome ne koriste usluge agencija za privremeno zapošljavanje, odnosno niti jedan od tih poslodavaca nije registriran kao agencija za privremeno zapošljavanje, a niti je riječ o međusobno povezanim društvima.

U takvim situacijama ugovori o ustupanju radnika koji su sklopljeni između poslodavca koji ustupa radnika, a da pritom nije registriran kao agencija za privremeno zapošljavanje i poslodavca koji koristi ustupljene radnike, su **protuzakoniti**, izuzev situacije kada se takvi ugovori sklapaju između povezanih društava.

Također, **propisana je i prekršajna odgovornost poslodavca** koji ustupa radnika, dakle kada djeluje kao agencija za privremeno zapošljavanje, a nije registriran kao agencija za privremeno zapošljavanje i nije upisan u odgovarajuću evidenciju nadležnog ministarstva.

Prema članku 229. stavku 11. ZR-a, poslodavac koji ustupa radnike može biti kažnjen novčanom kaznom u iznosu od 61.000,00 do 100.000,00 kuna ako obavlja poslove ustupanja radnika korisniku prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva.

# Zaključak

Ustupanje radnika od strane poslodavca koji nije upisan u evidenciju nadležnog ministarstva kao agencija za privremeno zapošljavanje, nije u skladu s pozitivno pravnim propisima. Radnike mogu u skladu s pozitivno pravnim propisima ustupati isključivo poslodavci koji su registrirani kao agencije za privremeno zapošljavanje i koji su kao takvi upisani u evidencije nadležnog ministarstva.

Napominjemo da od tog temeljnog pravila postoji iznimka predviđena člankom 10. stavkom 3. ZR-a, kada poslodavac ustupa radnika društvu koje se smatra povezanim društvom. U tim slučajevima ne primjenjuju se odredbe ZR-a o privremenom zapošljavanju, no takvo ustupanje može biti samo privremenog karaktera, te je za isto potrebna suglasnost radnika.

