



HRVATSKI SABOR

KLASA: 022-03/20-01/95

URBROJ: 65-20-02

Zagreb, 27. kolovoza 2020.



Hs**NP*022-03/20-01/95*65-20-02**Hs

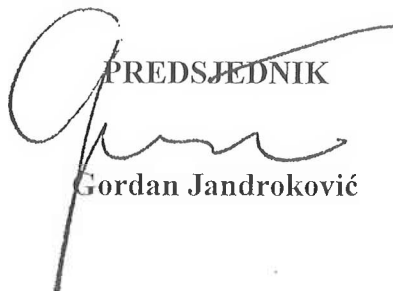
ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA
HRVATSKOGA SABORA

PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA
RADNIH TIJELA

Na temelju članka 178. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem *Prijedlog zakona o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni*, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnijela Vlada Republike Hrvatske, aktom od 27. kolovoza 2020. godine.

Ovim zakonskim prijedlogom usklađuje se zakonodavstvo Republike Hrvatske sa zakonodavstvom Europske unije, te se u prilogu dostavlja i Izjava o njejoj usklađenosti s pravnom stečevinom Europske unije.

Za svoje predstavnike, koji će u njezino ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila Josipa Aladrovića, ministra rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, te Majdu Burić i Dragana Jelića, državne tajnike.


PREDSJEDNIK
Gordan Jandroković



P.Z.E. br. 15

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Klasa: 022-03/20-01/17
Urbroj: 50301-05/16-20-8

Zagreb, 27. kolovoza 2020.



Hs**NP*022-03/20-01/95*50-20-01**Hs

REPUBLIKA HRVATSKA		
67 - HRVATSKI SABOR		
ZAGREB, Trg Sv. Marka 6		
Pril. br.:	27-08-2020	
Poslovanjska oznaka:	022-03/20-01/95	Org. jed. 65
Pril. br.:	50-20-01	Pril. 1 Vrij. CD

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Predmet: Prijedlog zakona o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni

Na temelju članka 85. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 85/10 - pročišćeni tekst i 5/14 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske) i članka 172. Poslovnika Hrvatskoga sabora (Narodne novine, br. 81/13, 113/16, 69/17, 29/18 i 53/20), Vlada Republike Hrvatske podnosi Prijedlog zakona o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni.

Ovim zakonskim prijedlogom usklađuje se zakonodavstvo Republike Hrvatske sa zakonodavstvom Europske unije, te se u prilogu dostavlja i Izjava o njegovoj usklađenosti s pravnom stečevinom Europske unije.

Za svoje predstavnike, koji će u njezino ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila Josipa Aladrovića, ministra rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, te Majdu Burić i Dragana Jelića, državne tajnike.



**PRIJEDLOG ZAKONA O UPUĆIVANJU RADNIKA U REPUBLIKU HRVATSKU I
PREKOGRANIČNOJ PROVEDBI ODLUKA O NOVČANOJ KAZNI**

PRIJEDLOG ZAKONA O UPUĆIVANJU RADNIKA U REPUBLIKU HRVATSKU I PREKOGRANIČNOJ PROVEDBI ODLUKA O NOVČANOJ KAZNI

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje ovoga Zakona sadržana je u odredbi članka 2. stavka 4. podstavka 1. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 85/10 – pročišćeni tekst i 5/14 – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske).

II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

Ocjena stanja

Sloboda pružanja usluga, slobodno kretanje radnika i sloboda poslovnog nastana temeljna su načela unutarnjeg tržišta u Europskoj uniji ugrađena u Ugovor o funkcioniranju Europske unije (UFEU).

Poduzeća s poslovnim nastanom u Europskoj uniji mogu u drugim državama članicama slobodno pružati usluge te, radi izvršenja usluge, upućivati svoje radnike na rad na određeno vrijeme na teritorij druge države članice Europske unije, odnosno Europskoga gospodarskoga prostora (u daljnjem tekstu: EGP). Ukidanje prepreka za slobodno pružanje usluga na temeljima poštenoga tržišnoga natjecanja, uz osiguravanje odgovarajuće razine zaštite prava radnika, trajni je cilj Europske unije.

Unutar jedinstvenoga tržišta Europske unije, odnosno EGP-a, upućivanje radnika u okviru prekograničnoga pružanja usluga specifičan je oblik prekogranične mobilnosti radnika, koji treba razlikovati od drugih oblika migracije koja se događa na tom prostoru. Mobilne osobe razlikuju se prema radnom statusu (zaposleni, samozaposleni, nezaposleni), činjenice gdje prebivaju i rade te kreću li se u drugu državu da bi se dugoročno ili trajno integrirali ili se vraćaju u matičnu zemlju. Privremenost je temeljno svojstvo upućivanja u okviru prekograničnoga pružanja usluga, a za razliku od osoba koje traže posao u drugoj državi, upućeni radnik već ima radni odnos s poslodavcem u državi u kojoj uobičajeno radi te se u nju vraća nakon obavljenoga posla.

Stoga nisu bezuvjetno svi radnici poslani od poslodavca u drugu državu, upućeni radnici. Razlika se može odrediti postavljanjem sljedećih pitanja: smatraju li se radnicima prema zakonodavstvu države u koju su upućeni, postoji li prekogranični element (uključene dvije države), je li riječ o jednoj od tri situacije upućivanja te je li svrha rada pružanje usluge.

Ukoliko nedostaje neki od ovih elemenata, a najčešće je to slučaj da svrha rada nije pružanje usluga (sastanak, konferencija, sajam), ne radi se o upućenom radniku, ne postoji obveza poštovanja pravila i ispunjavanja ostalih obveza koje inače postoje u slučaju upućivanja, a koje se uređuju ovim Zakonom.

Direktivom 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, koja je na snazi od prosinca 1999., uređena je zaštita radnih prava upućenih radnika, a u pravni poredak Republike Hrvatske ista je prenesena Zakonom o strancima (Narodne novine, br. 130/11, 74/13, 69/17, 46/18 i 53/20).

Predmetnom Direktivom radnicima upućenima unutar EGP-a jamči se minimum zaštite njihovih prava, koja moraju obvezno poštovati, odnosno osigurati njihovi poslodavci za vrijeme dok ih upućuju na rad u drugu državu članicu Europske unije ili EGP-a, pod uvjetom da su povoljnija za radnika.

Direktiva 96/71/EZ se odnosi na tri situacije prekograničnoga upućivanja u okviru pružanja usluga: upućivanje radnika na temelju ugovora sklopljenoga između stranoga poslodavca koji ga upućuje i korisnika usluge u drugoj državi kojem je usluga namijenjena, upućivanje u podružnicu poslodavca ili u društvo u vlasništvu iste grupe kojoj pripada i strani poslodavac te upućivanje radnika agencije za privremeno zapošljavanje korisniku koji je osnovan ili posluje u drugoj državi.

Prema Direktivi 96/71/EZ, pružatelj usluga - poslodavac, dužan je za vrijeme upućivanja radniku osigurati najnižu plaću, koja uključuje povećanu plaću za prekovremeni rad, zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, najduže trajanje radnoga vremena i najkraće trajanje odmora, najkraće trajanje plaćenoga godišnjega odmora, uvjete ustupanja, zaštitne mjere za rad trudnica, žena koje su nedavno rodile, odnosno doje i maloljetnih radnika i zabranu diskriminacije, na razini kako su propisani pravom države u koju je na određeno vrijeme uputio radnika (države „domaćina“), osim u slučaju kada su ti uvjeti rada povoljnije uređeni propisima države poslovnog nastana poslodavca i koji se primjenjuje na radni odnos.

Nadalje, odgovarajuća i učinkovita primjena i provedba pravila koja se primjenjuju ključni su elementi u zaštiti prava upućenih radnika, kao i u osiguravanju jednakih uvjeta za pružatelje usluga. No, u praksi, zbog teškoća u kontroli i nadzoru primjene pravila u prekograničnoj situaciji, zajamčena prava upućenih radnika često nisu poštovana, odnosno učestale su različite pojave zloupotrebljavanja i zaobilaženja važećih pravila. Dodatno, postojeće razlike između sustava država članica u provedbi administrativnih sankcija i/ili novčanih kazni izrečenih u prekograničnim situacijama pružatelju usluge za povrede zajamčenih prava upućenih radnika i kršenja pravila o upućivanju, ugrožavaju pravilno funkcioniranje unutarnjeg tržišta i onemogućavaju ostvarivanje jednake razine zaštite tih radnika na razini Europske unije.

U cilju otklanjanja problema u primjeni osnovne Direktive 96/71/EZ i kako bi se spriječilo i onemogućilo zlouporabu ili zaobilaženje važećih pravila od strane pružatelja usluga koji nepropisno ili prijevarom stječu koristi od slobode pružanja usluga, prvenstveno u cilju omogućavanja učinkovitijega nadzora poštovanja i provođenja temeljnih pravila koja uređuju upućivanje radnika te jačanja međusobne suradnje, 2014. je usvojena Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI“), (u daljnjem tekstu: Provedbena direktiva), koja je u nacionalno zakonodavstvo Republike Hrvatske preuzeta u dva propisa, Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o strancima (Narodne novine, broj 69/17) te Zakonom o prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni u području upućivanja radnika (Narodne novine, broj 101/17).

Provedbenom direktivom je uspostavljen zajednički okvir odgovarajućih mjera i kontrolnih mehanizama potrebnih za bolju i ujednačeniju provedbu, primjenu i izvršavanje u praksi Direktive 96/71/EZ, a što uključuje i usvajanje zajedničkih pravila za prekograničnu provedbu izrečenih financijskih administrativnih sankcija i/ili novčanih kazni u području upućivanja radnika. Također se, u ovome pitanju, uvodi obveza suradnje i uzajamne pomoći između država ugovornica EGP-a, putem korištenja elektroničkoga Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta (IMI), na za to propisanim jedinstvenim obrascima.

Nakon više od dvadeset godina praćenja primjene Direktive 96/71/EZ, procijenjeno je da je, u cilju uspostave odgovarajuće ravnoteže između potrebe za promicanjem slobode pružanja usluga i osiguranja jednakih uvjeta za poslovanje s jedne strane, te potrebe za većom zaštitom prava upućenih radnika s druge strane, potrebno pristupiti izmjeni osnovne Direktive 96/71/EZ, kako bi se osiguralo da se pravila ujednačeno primjenjuju u svim državama članicama i kako bi se potaknula istinska socijalna konvergencija. Tako je u 2018. usvojena nova Direktiva 2018/957/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 28. lipnja 2018. o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, koja donosi izmjene i nova pravila koja će stupiti na snagu i primjenjivati se jednako u svim članicama EGP-a, od 30. srpnja 2020.

Istovremeno s inicijativom za izmjene osnovne Direktive 96/71/EZ, u okviru tzv. "paketa mobilnosti", Europska komisija inicirala je i izmjene sektorskoga socijalnoga zakonodavstva u djelatnosti cestovnog prometa, između ostaloga značajnoga za zaštitu uvjeta rada vozača i sprječavanje narušavanja poštenoga tržišnoga natjecanja, budući da i vozači, u okviru obavljanja međunarodnog cestovnog prijevoza tereta i putnika, ako su ispunjeni uvjeti, mogu biti smatrani upućenim radnicima. S obzirom da je riječ o specifičnom sektoru koji se odlikuje visokom mobilnošću radnika, čiji se radni uvjeti reguliraju posebnim sektorskim zakonodavstvom, potrebno je bilo na prikladan način, sektorskom regulativom, dodatno pojasniti položaj i uvjete rada vozača. Stoga je Komisija predstavila Prijedlog direktive o izmjeni Direktive 2006/22/EZ u vezi sa zahtjevima za provedbu i o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa, kojim izmjenama bi trebala biti uređena određena pitanja vezana uz upućivanje radnika u djelatnosti cestovnog prometa, koji je usuglašen od strane Europskoga parlamenta i Vijeća te će, nastavno, nova Direktiva o izmjenama Direktive 2006/22/EZ stupiti na snagu danom objave u službenom glasilu Europske unije. Nova pravila, koja donosi ova Direktiva, pružit će jasan pravni okvir za sprječavanje različitih nacionalnih pristupa i osigurati pravednu naknadu za vozače.

Upravo iz tog razloga, Direktiva 2018/957/EU kojom se mijenja Direktiva 96/71/EZ, određuje iznimku vezanu za njenu primjenu u odnosu na upućivanje radnika u cestovnom prometu (road transport), na način da se do početka primjene novoga europskoga sektorskog socijalnog zakonodavstva neće primjenjivati nova pravila koje donosi Direktiva 2018/957/EU, već će se na prava vozača, ako su upućeni, i dalje primjenjivati zaštita zajamčena izvornom Direktivom 96/71/EZ, koja je prenesena u hrvatsko zakonodavstvo Zakonom o strancima. To znači da će se upućenim radnicima u cestovnom prometu, do stupanja na snagu i primjene posebnoga propisa kojim se uređuje ta djelatnost, odnosno kojim će se u hrvatsko zakonodavstvo preuzeti novo socijalno zakonodavstvo vezano uz upućivanje radnika u cestovnom prijevozu (izmjene Direktive 2006/22/EZ), jamčiti i dalje pravo na najniži iznos plaće, uključujući povećanu plaću za prekovremeni rad, na razini prava utvrđenoga pravnim propisima Republike Hrvatske, odnosno proširenim kolektivnim ugovorom, pod uvjetom da je to za radnika povoljnije od prava koje se primjenjuje na radni odnos radnika.

Budući da će donošenjem ovoga Zakona prestati važiti odredbe Zakona o strancima kojima je sada uređeno područje zaštite radnih prava radnika upućenih u Republiku Hrvatsku, ovim je Zakonom potrebno propisati drugačija pravila vezana za upućivanje radnika u cestovnom prometu, na način da se na te radnike ne primjenjuju nova pravila koja od 30. srpnja 2020. donosi Direktiva 2018/957/EU o naknadi za obavljeni rad, prava koja se odnose na: kvalitetu smještaja i troškove unutarnje mobilnosti radnika, kao niti odredbe ovoga

Zakona o dugotrajnom upućivanju, sve do primjene posebnoga propisa kojim će se u pravni poredak Republike Hrvatske prenijeti upravo usvojene izmjene sektorske Direktive 2006/22/EZ.

Tako se najvažnije promjene koje donosi najnovija Direktiva 2018/957/EU primjenjuju jednako u svim državama EGP-a od istoga datuma, 30. srpnja 2020., s izuzećem u sektoru cestovnoga prometa, bez obzira na datum usvajanja nacionalnoga zakonodavstva kojim se principi implementiraju.

Slijedom navedenoga, u ovom Zakonu jedinstveno se uređuju sljedeća pitanja:

- umjesto do sada propisanoga prava upućenoga radnika na zajamčeni najniži iznos plaće u državi domaćinu, definira se pravo na naknadu za obavljeni rad, određuje njena definicija te izuzetak vezan uz naknadu za rad upućenoga stranoga agencijskoga radnika, te izuzetak u djelatnosti cestovnoga prometa, budući da se ova odredba ne primjenjuje na upućene radnike u djelatnosti cestovnoga prometa do donošenja i primjene novoga sektorskoga europskog zakonodavstva, odnosno izmijenjene sektorske Direktive 2006/22/EZ, tako da u primjeni u odnosu na te radnike ostaje pravo na najniži iznos plaće u državi u koju je radnik upućen

- lista prava koja se jamče upućenom radniku za vrijeme privremenoga rada u drugoj državi proširuje se s dva dodatna prava koja se odnose na: kvalitetu smještaja i troškove unutarnje mobilnosti radnika, ali i uređuje da se navedena dodatna prava iznimno ne primjenjuju na upućene radnike u djelatnosti cestovnoga prijevoza do donošenja i primjene novoga sektorskoga zakonodavstva u Europskoj uniji, odnosno izmijenjene sektorske Direktive 2006/22/EZ

- uvodi se pravilo o dugotrajnom upućivanju te propisuje nova i veća razina zaštite koja se jamči dugotrajno upućenom radniku, za razliku od razine zaštite koja se jamči radniku čije upućivanje stvarno traje najviše 12 mjeseci, iznimno 18 mjeseci, pod uvjetom da je poslodavac obavijestio o potrebi produženja razdoblja upućivanja, ali i uređuje da se to pravilo također ne primjenjuje na upućene radnike u djelatnosti cestovnog prometa do donošenja i primjene novoga sektorskoga zakonodavstva, odnosno izmijenjene sektorske Direktive 2006/22/EZ

- detaljnije se uređuje rad upućenih stranih agencijskih radnika te jasnije regulira jednako postupanje što se tiče uvjeta rada kao prema radniku domaće agencije za zapošljavanje ustupljenom domaćem korisniku, odnosno primjena istih pravila i istih uvjeta rada koji se primjenjuju na domaćega agencijskoga radnika prema općem propisu kojim se uređuju radni odnosi, što iznimno, uključuje i mogućnost primjene na upućenoga stranoga agencijskoga radnika kolektivnog ugovora na razini poduzeća korisnika

- definiraju se obveze agencije za privremeno zapošljavanje kada upućuje (prekogranično ustupa) radnika korisniku sa sjedištem ili koji posluje u Europskoj uniji ili drugoj državi ugovornici EGP-a, i koja se u smislu obveza iz ovoga Zakona, smatra poslodavcem upućenoga agencijskoga radnika

- utvrđuje se obveza korisnika koji šalje agencijskoga radnika u drugu državu da o tome obavijesti agenciju za privremeno zapošljavanje, koja je dužna na upućenoga agencijskoga radnika primijeniti najpovoljnije pravo

- uređuje se mogućnost suradnje ne samo s drugim državama članicama Europske unije i Europskom komisijom, već i s drugim tijelima Europske unije (osobito s Europskim nadzornim tijelom za rad, novoosnovanom europskom agencijom (European Labour Authority - ELA).

Što se tiče temeljnoga prava radnika na naknadu za obavljeni rad, od 30. srpnja 2020. u svim državama članicama EGP-a stupa na snagu novo pravilo prema kojem će radnici, u državi u koju su privremeno upućeni zbog izvršenja usluge, imati pravo na iznos naknade za rad, ako je povoljnija, koja će se izračunati na temelju svih sastavnih elemenata plaće domaćeg radnika, a koji se, na temelju zakona ili kolektivnoga ugovora koji je proglašen opće primjenjivim u državi domaćinu u određenom zemljopisnom području i u dotičnoj struci ili industriji ili se primjenjuju na cijelom državnom području, obvezno primjenjuju na radnika u državi domaćinu.

Tako je u ovom Zakonu naknada za obavljeni rad, a na koju upućeni radnik ima pravo za vrijeme privremenoga rada u Republici Hrvatskoj ako je povoljnija, definirana na način da je čine je svi obvezni sastavni dijelovi naknade za obavljeni rad, uključujući povećanu naknadu za prekovremeni rad, na koje imaju pravo svi domaći radnici prema propisu, odnosno, kolektivnom ugovoru čija je primjena na temelju posebnoga propisa proširena na sve poslodavce i radnike u određenom području, grani ili djelatnosti u Republici Hrvatskoj.

Uvođenje novoga koncepta naknade za rad, na koji upućeni radnik ima pravo u državi u kojoj je upućen, ne znači istovremeno da je takva naknada za rad jednaka plaći domaćega radnika u državi domaćinu, već se ta dva prava približavaju u većoj mjeri, ali ne i izjednačavaju u potpunosti, s obzirom da se plaća radnika domaćega poslodavca temelji na pojedinačnom ugovoru o radu, svakom kolektivnom ugovoru koji obvezuje poslodavca te drugim aktima, dok se na naknadu za rad upućenoga radnika primjenjuje zakon ili kolektivni ugovor čija je primjena proširena na sve radnike i poslodavce u određenoj djelatnosti, osim iznimno, kad je riječ o upućenom stranom agencijskom radniku, čija naknada za obavljeni rad ne smije biti utvrđena u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće radnika zaposlenoga kod korisnika na istim poslovima, a koju bi upućeni agencijski radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom.

Definicija i sastav, metoda izračuna naknade za obavljeni rad je autonomno pravo svake države članice i socijalnih partnera pa popis sastavnih obveznih elemenata naknade za obavljeni rad na koje pravo obvezno ima domaći radnik prema zakonu ili primjenjivom kolektivnom ugovoru, a koji treba osigurati i upućenom radniku, određuje država domaćin na čije je područje radnik upućen stoga je dužna tu informaciju učiniti javno dostupnom na posebnoj web stranici. Nastavno, koncept i popis obveznih sastavnih elemenata naknade na koju upućeni radnik ima prema zakonodavstvu države domaćina razlikovat će se od države do države.

Prilikom izračuna visine bruto naknade za obavljeni rad koja se mora osigurati upućenom radniku ne uzimaju se u obzir elementi te naknade koji se ne primjenjuje obvezno na sve domaće radnike, bez obzira na naziv, npr. dodatak koji je domaći radnik ugovorio sa svojim poslodavcem ugovorom o radu ili dodatak ugovoren u drugim kolektivnim ugovorima, koji nisu opće primjenjivi (npr. kolektivnim ugovorom na razini poduzeća ili granskim kolektivnim ugovorom). Također se utvrđuju i troškovi koji se ne smatraju primitkom za rad, kao svi iznosi koji se isplaćuju kao naknada za stvarno nastale troškove za vrijeme upućivanja (npr. naknada troškova putovanja, smještaja i hrane, bon za topli obrok). Ovi troškovi se isplaćuju ili nadoknađuju radniku dodatno, povrh naknade za rad, te se ne uzimaju u

usporedbi je li radniku osigurana naknada na koju ima pravo prema pravilima države domaćina. U naknadu za rad ne računaju se ni naknade u naravi.

Kao iznimka od ovoga pravila, uređena su posebna pravila za naknadu za rad upućenoga agencijskoga radnika, kojem se osigurava na jasniji način primjena istih pravila, odnosno istih uvjeta rada koji se primjenjuju na domaćega agencijskog radnika ustupljenoga domaćem korisniku. Tako se ovim Zakonom propisuje, u skladu s općim propisom kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj i uvjeti rada domaćega agencijskog radnika, da naknada, koju strani agencijski radnik primi za obavljene rad, ne smije biti utvrđena u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće radnika zaposlenoga kod korisnika na istim poslovima, a koju bi upućeni agencijski radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom, u skladu s čim je, iznimno, moguća primjena kolektivnoga ugovora sklopljenoga na razini korisnika.

Promjene vezane uz razdoblje upućivanja propisane su u odnosu na stvarno trajanje upućivanja radnika na istom zadatku do dvanaest mjeseci te više od dvanaest mjeseci, iznimno osamnaest mjeseci, u slučaju da je poslodavac podnio motiviranu obavijest o tome da treba produženje. Naime, poslodavac može zatražiti prije isteka dvanaest mjeseci stvarnoga trajanja upućivanja radnika na istom zadatku produženje perioda upućivanja, na ukupno osamnaest mjeseci, uz obrazloženje motiva.

U slučaju kratkotrajnoga upućivanja (ako upućivanje stvarno traje najviše do dvanaest mjeseci), poslodavac je dužan poštovati i primijeniti pravila države domaćina koja se odnose samo na određene uvjete rada (radno vrijeme, naknadu za rad, zaštitu na radu, zaštitu žena, trudnica i mladih, odredbe o antidiskriminaciji, troškove interne mobilnosti radnika i osiguranje kvalitete smještaja, pod određenim uvjetima).

U slučaju dugotrajnoga upućivanja (ako stvarno trajanje upućivanja prijeđe 12 mjeseci, odnosno, iznimno 18 mjeseci ako je strani poslodavac podnio motiviranu obavijest o tome da treba produženje razdoblja upućivanja), doći će do promjene i proširenja opsega uvjeta rada koji se trebaju primijeniti na upućenoga radnika. U tom slučaju je strani poslodavac, prvi dan nakon isteka roka od 12 mjeseci, odnosno, iznimno 18 mjeseci, dužan poštovati i primijeniti na upućenoga radnika, uz već zajamčene uvjete rada i prava i dodatne uvjete rada, odnosno sve druge uvjete rada koji se prema propisu, odnosno proširenom kolektivnom ugovoru obvezno primjenjuju na domaće radnike, osim onih kojima se uređuju postupak, uvjeti i administrativne obveze prilikom sklapanja i prestanka ugovora o radu, zabrana tržišnoga natjecanja te sustav dobrovoljnoga mirovinskoga osiguranja na temelju individualne kapitalizirane štednje.

Treba naglasiti da se ovim pravilima ne onemogućava upućivanje u okviru prekograničnoga pružanja usluga niti se ograničava njegovo trajanje, odnosno, ne postavlja se gornja granica do kada je moguće prekogranično pružati usluge. Ako se ispune uvjeti da se radi o dugotrajnom upućivanju, ne dolazi do prekida pružanja usluga, već promjene uvjeta i primjene većeg opsega radnih prava koja će poslodavac koji upućuje radnika morati osigurati tome radniku, kada će se umjesto određene liste uvjeta rada, na radnika primijeniti svi obvezno primjenjivi uvjeti rada države domaćina koji se prema propisu, odnosno primjenjivom (proširenom, a iznimno, ako je riječ o upućenom stranom agencijskom radniku, kolektivnom ugovoru na razini poduzeća korisnika) obvezno primjenjuju na domaće radnike, odnosno, radnike korisnika. Ovim Zakonom također se ne regulira materija ulaska, boravka i rada državljana trećih zemalja, već je to i dalje predmet uređenja posebnim propisom.

Ovim se jednim i cjelovitim Zakonom, u nadležnosti jednog tijela državne uprave, u pravni poredak Republike Hrvatske objedinjeno preuzimaju Direktiva 2018/957 Europskog parlamenta i Vijeća od 28. lipnja 2018. o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, Direktiva 96/71/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI“).

Osnovna pitanja koja se trebaju urediti Zakonom

Ovim Zakonom uređuju se sljedeća pitanja vezana uz upućivanje radnika u Republiku Hrvatsku:

- propisuju se pravila i postupak upućivanja radnika u Republiku Hrvatsku u okviru povremenoga i privremenoga prekograničnoga pružanja usluga, koja se primjenjuju u tri situacije upućivanja: kada strani poslodavac upućuje svoje radnike na temelju ugovora o pružanju usluge korisniku u Republici Hrvatskoj kojem je usluga namijenjena ili upućuje svoje radnike u svoju podružnicu ili u društvo u vlasništvu iste grupe kojoj pripada i poslodavac ili kada agencija za privremeno zapošljavanje prekogranično ustupa svoje radnike korisniku u Republici Hrvatskoj, pod uvjetom da za vrijeme upućivanja između radnika i poslodavca postoji radni odnos

- definiraju se pojmovi strani poslodavac te upućeni radnik, koji može biti državljanin države članice EGP-a ili Švicarske Konfederacije ili državljanin treće zemlje, za kojega se propisuju zajamčeni uvjeti rada ako je upućen u Republiku Hrvatsku, pojam novčane kazne koja se na temelju ovoga Zakona može, na zahtjev, prekogranično naplatiti te pojam odluke o takvoj novčanoj kazni

- propisuju se uvjeti rada i prava koja se, ako su povoljnija, obvezno jamče radniku upućenom u Republiku Hrvatsku (uključujući i prekogranično ustupljenom agencijskom radniku, za kojega se, prema europskom pravu, smatra da se, ukoliko je prekogranično ustupljen, to smatra upućivanjem jer se usluga sastoji u samom ustupanju radnika), u opsegu ovisnom o dužini trajanja upućivanja zbog obavljanja istoga zadatka, na način da dugotrajno upućeni radnik ima pravo na veću zaštitu prava

- utvrđuje se opće pravilo primjene povoljnijega prava na radnika, ukoliko su uvjeti rada koje treba osigurati u Republici Hrvatskoj na način propisan ovim Zakonom povoljniji od uvjeta rada prema zakonodavstvu primjenjivom na radni odnos upućenoga radnika

- utvrđuje se pravo na naknadu za obavljeni rad koja se jamči upućenom radniku, odnosno upućenom stranom agencijskom radniku, definira pojam te naknade, vodeći računa da naknada koja se jamči ne može biti potpunosti jednaka plaći domaćega radnika te elementi koji se ne smatraju tom naknadom

- utvrđuje se da se, iznimno, na upućenoga radnika u djelatnosti cestovnoga prijevoza, odredbe o pravu na naknadu za obavljeni rad, dva dodatna prava koja se odnose na: kvalitetu smještaja i troškove unutarnje mobilnosti radnika za vrijeme obavljanja istoga zadatka, te pravilo o većoj zaštiti u slučaju dugotrajnoga upućivanja i mogućnosti podnošenja obrazložene obavijesti o potrebi produženja razdoblja upućivanja, ne primjenjuju na upućenoga radnika u djelatnosti cestovnoga prometa do donošenja i primjene novoga europskoga sektorskoga zakonodavstva, odnosno izmijenjene sektorske Direktive

2006/22/EZ, stoga se upućenim radnicima u djelatnosti cestovnoga prijevoza jamči pravo na najniži iznos plaće prema propisima, odnosno, ako postoji, proširenom kolektivnom ugovoru u Republici Hrvatskoj

- propisuje se obveza nadležnoga inspekcijskoga tijela da utvrđuje je li iznos koji je stvarno isplaćen upućenom radniku od strane njegovoga poslodavca barem jednak iznosu naknade za rad koji radniku treba osigurati primjenom zakonodavstva Republike Hrvatske, pri čemu se uspoređuju bruto iznosi, a ne pojedinačni sastavni dijelovi naknade za obavljeni rad

- propisuje se obveza nadležnoga inspekcijskoga tijela da u slučaju sumnje je li riječ o upućivanju, odnosno prijevari, izvrši nadzor na temelju opće procjene činjenica karakterističnih za upućivanje radnika

- propisuju se administrativne obveze stranog poslodavca, što uključuje i agenciju za privremeno zapošljavanje koja se smatra poslodavcem koji upućuje radnika, a koje poslodavac mora ispuniti prije, tijekom i nakon prestanka upućivanja svojega radnika u Republiku Hrvatsku

- propisuje se obveza podnošenja elektroničkim putem prethodne izjave o upućivanju tijelu državne uprave nadležnom za poslove inspekcije rada i zaštite na radu, u kojoj je poslodavac dužan imenovati osobu koja će tijekom razdoblja upućivanja na dostupnom mjestu u Republici Hrvatskoj držati dokumentaciju o radnom odnosu i uvjetima rada upućenih radnika, kao i imenovati osobu za kontakt u Republici Hrvatskoj, koja će za vrijeme upućivanja u ime i za račun poslodavca surađivati s nadležnim tijelima i primati i dostavljati pismena te se ujedno ovlašćuje ministar nadležan za rad da pravilnikom propiše sadržaj, oblik i izgled izjave o upućivanju, te obveza čuvanja i dostave određenih dokumenata određeno vrijeme nakon prestanka upućivanja

- propisuje se obveza domaćega korisnika da je dužan, u slučaju kada mu je agencijskog radnika uputila strana agencija za privremeno zapošljavanje, prije sklapanja ugovora sa agencijom, obavijestiti stranu agenciju o plaći i drugim uvjetima rada radnika zaposlenoga kod korisnika na istim poslovima, a koje bi strani agencijski radnik ostvario da je izravno sklopio ugovor o radu s korisnikom u skladu s općim propisom kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj

- propisuje se da se, u slučaju da pružatelj usluga sa sjedištem u nekoj državi članici Europske unije, odnosno EGP-a, Švicarskoj Konfederaciji ili u trećoj državi pošalje u Republiku Hrvatsku u kojoj privremeno ili povremeno posluje stranoga agencijskog radnika, strana agencija smatra poslodavcem koji upućuje radnika te da se vezano uz naknadu za rad i ostale zajamčene uvjete rada agencijskoga radnika primjenjuje povoljnije pravo

- propisuje se mogućnost poslodavca da podnese obrazloženu obavijest o potrebi produženja razdoblja upućivanja od 12 mjeseci, nakon čega se taj period produžuje na 18 mjeseci, a obveza primjene veće zaštite radnika tada iznimno nastupa, ne istekom 12, već istekom od 18 mjeseci stvarnoga trajanja upućivanja radnika na istom zadatku te način podnošenja obavijesti i nadležno tijelo kojem se podnosi obavijest

- definira se dugotrajno upućivanje te se propisuju obveze poslodavca u odnosu na prava i veću zaštitu upućenoga radnika u slučaju dugotrajnoga upućivanja (kada stvarno trajanje upućivanja po istom zadatku traje duže od 12 mjeseci, odnosno, iznimno 18 mjeseci ako je poslodavac obavijestio o potrebi produženja perioda upućivanja)

- propisuje se da se, u slučaju zamjene radnika na istom zadatku, u ukupno razdoblje upućivanja uračunavaju sva razdoblja u kojima je za istoga stranoga poslodavca isti posao obavljao bilo koji od njegovih upućenih radnika

- omogućava se upućenom radniku zaštita prava pred nadležnim tijelima Republike Hrvatske, čak i nakon završetka upućivanja, pristup svim postupcima pred nadležnim sudom, državnim tijelom ili pravnom osobom s javnim ovlastima, odnosno pokretanje postupka zbog zaštite i ostvarenja prava zajamčenih ovim Zakonom, što uključuje i mogućnost da radnika, uz njegovu suglasnost, zastupa sindikat

- uređuju se obveze i postupak uzajamne pomoći i administrativne suradnje između nadležnih tijela država članica EGP-a putem Informacijskoga sustava unutarnjeg tržišta (IMI), uspostavljenoga Uredbom (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem informacijskoga sustava unutarnjeg tržišta («Uredba IMI«)

- utvrđuje se, u cilju sprječavanja nezakonitih djelatnosti i prijevara vezano uz upućivanje radnika, obveza međunarodne suradnje, osobito s tijelima Europske unije, što uključuje i novoosnovanu europsku agenciju na području rada, kao i mogućnost provođenja zajedničkih inspekcija tijela više država članica, te određuje obveza međusobne suradnje nadležnih nacionalnih tijela i osiguranja tražene informacije

- utvrđuje se da će nadležno inspekcijsko tijelo, u slučaju sumnje je li riječ o upućivanju, odnosno prijeveri, izvršiti nadzor na temelju opće procjene činjenica karakterističnih za upućivanje radnika i nužnih za poštivanje pravila koja se primjenjuju na upućivanje, prava upućenih radnika i obveze poslodavaca, koja je prilagođena svakom posebnom slučaju i uzimajući u obzir posebnost svake situacije upućivanja, koje će, kao i način postupanja inspektora prilikom opće procjene, pravilnikom detaljnije razraditi ministar nadležan za rad

- utvrđuju se prava radnika u slučaju kada se, nakon opće procjene činjeničnoga stanja utvrdi da je pružatelj usluga prijeverno prikazao da je riječ o situaciji upućivanja, pa se ne radi o upućenom radniku, na način da primjena mjerodavnoga prava koje se u tom slučaju primjenjuje za ugovor o radu takvoga radnika ne može dovesti do umanjenja prava radnika, odnosno primjene uvjeta rada nepovoljnijih od onih koja se ovim Zakonom jamče upućenom radniku

- uvažavajući činjenicu da je upućivanje najviše zastupljeno u sektoru graditeljstva, u sektoru graditeljstva uređuje se odgovornost svakoga ugovaratelja za obveze njegovog direktnog podugovaratelja koje on ima prema svojim upućenim radnicima, na način da ugovaratelj supsidijarno odgovara za određene obveze podugovaratelja s kojim se nalazi u izravnom ugovornom odnosu, kao i razlozi zbog kojih se ugovaratelj može osloboditi te odgovornosti.

Ovim Zakonom također se uređuju i pitanja vezana uz prekograničnu provedbu odluka o izrečenoj novčanoj kazni pružatelju usluga, za povrede prava upućenih radnika i pravila upućivanja:

- sadržaj, pravila, postupak i načela uzajamne suradnje i pomoći nadležnih tijela država članica Europskog gospodarskog prostora u prekograničnoj provedbi odluka o administrativnoj novčanoj kazni i drugih administrativnih financijskih sankcija koje ne mogu dovesti do postupka pred sudom stvarno nadležnim za kaznene stvari, izrečenih u državi članici Europske unije ili EGP-a pružatelju usluga sa sjedištem u drugoj državi članici za

povrede zajamčenih prava upućenih radnika, odnosno kršenja pravila o upućivanju radnika utvrđenih u nacionalnom zakonodavstvu u skladu s Direktivom 96/71/EZ, 2014/67/EU i 2018/957/EU

- određuje se opseg i područje suradnje, na način da se ovaj Zakon primjenjuje na prekograničnu provedbu odluke o novčanoj ili drugoj administrativnoj financijskoj sankciji, koje je donijelo nadležno tijelo ili potvrdilo upravno tijelo ili sud države članice Europske unije ili EGP-a, izrečene u jednoj državi članici pružatelju usluga sa sjedištem u drugoj državi članici, radi povrede prava upućenih radnika, odnosno kršenja pravila o upućivanju radnika, utvrđenih ovim Zakonom

- iz područja primjene ovoga Zakona isključuju se novčane kazne i druge sankcije na temelju odluka izrečenih u kaznenim i prekršajnim, kao i građanskim i trgovačkim stvarima, a na čiju prekograničnu provedbu se primjenjuju posebni propisi

- nadležna tijela za međunarodnu suradnju i oblici suradnje, odnosno slanje i primanje dvije vrste zahtjeva i odgovarajućih potrebnih dokumenata: zahtjeva za dostavom obavijesti o novčanoj kazni pružatelju usluga u državi njegovoga poslovnoga nastana te zahtjeva za naplatom novčane kazne te naplatu novčane kazne u državi poslovnog nastana pružatelja usluga, te pravila postupanja po njima

- minimalni sadržaj zahtjeva koji se podnose na za to utvrđenima jedinstvenim i standardiziranim obrascima; obrazac zahtjeva za naplatom novčane kazne, koji, uz odluku tijela države koja podnosi zahtjev o novčanoj kazni, a koja se smatra temeljnom ovršnom ispravom, predstavlja jedinstvenu ovršnu ispravu i temelj je za provedbu naplate kazne pružatelju usluga s poslovnim nastanom u Republici Hrvatskoj u korist državnoga proračuna Republike Hrvatske

- obvezni način suradnje i razmjene zahtjeva te relevantnih informacija i dokumenata putem Informacijskoga sustava unutarnjeg tržišta (IMI), uspostavljenoga Uredbom (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem informacijskoga sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI“), na način i po pravilima toga elektroničkoga sustava

- razlozi za odbijanje, odnosno, moguće odbijanje provedbe podnesenoga zahtjeva i razlozi za prekid postupka izvršenja zahtjeva

- troškovi provedbe zahtjeva za dostavom obavijesti o novčanoj kazni ili zahtjeva za naplatom novčane kazne

- nadležnost u sporovima u vezi nastanka potraživanja, obveze plaćanja ili odluke o novčanoj kazni (moguće pokrenuti samo u državi koja je podnijela zahtjev, te za sporove o valjanosti dostave obavijesti o odluci koje je dostavilo nadležno tijelo u Republici Hrvatskoj i mjera koje se provode na temelju ovoga Zakona (u nadležnosti suda u Republici Hrvatskoj).

Posljedice koje će proisteći donošenjem Zakona

Sloboda kretanja radnika, sloboda poslovnoga nastana i sloboda pružanja usluga, temeljna su načela unutarnjega tržišta Europske unije, zbog čega Europska unija dalje razvija ta načela, čiji je cilj osiguravanje jednakih uvjeta za poslovanje poduzetnika i poštivanja i zaštite prava radnika te se ovim Zakonom nacionalno zakonodavstvo prvenstveno usklađuje s dodatnim zahtjevima Direktive 2018/957 Europskog parlamenta i Vijeća od 28. lipnja 2018. o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (Sl. L, broj L 173 od 9. 7. 2018.), ali i, cjelovito i u istom propisu, preuzima cjelokupni „paket“ od tri direktive

koje se odnose na područje radnih prava upućenih radnika za vrijeme upućivanja unutar jedinstvenoga tržišta te njihova zaštita.

Nadalje, i pravilima koja omogućuju efektivniji nadzor te kažnjavanje, kao i prekograničnu provedbu određenih odluka o izrečenoj novčanoj kazni, pridonosi se ostvarenju prvenstvenoga cilja veće zaštite radnika u situacijama upućivanja u okviru transnacionalnoga pružanja usluga, kao i omogućavanju boljih uvjeta za sprječavanje prijevara u ovom području.

Navedeni ciljevi osobito se postižu se definiranjem prava upućenoga radnika na naknadu za obavljeni rad, umjesto do sada propisanoga prava upućenoga radnika na zajamčeni najniži iznos plaće u državi domaćinu, proširenjem liste prava koja se jamče upućenom radniku za vrijeme privremenoga rada u drugoj državi s dva dodatna prava koja se odnose na kvalitetu smještaja i troškove unutarnje mobilnosti radnika, uvođenjem pravila o dugotrajnom upućivanju kojim se propisuje nova i veća razina zaštite koja se jamči dugotrajno upućenom radniku, za razliku od razine zaštite koja se jamči radniku čije upućivanje traje najviše 12 mjeseci te detaljnijim uređenjem prava upućenih stranih agencijskih radnika na koje se primjenjuju ista pravila, odnosno ista naknada za obavljeni rad te drugi uvjeti rada koji se primjenjuju na domaće agencijske radnike ustupljene domaćem korisniku, definiranjem obveze agencije za privremeno zapošljavanje koju ima kao poslodavac ako prekogranično ustupa, odnosno upućuje radnika korisniku sa sjedištem ili koji posluje u drugoj državi članici EGP- te omogućavanjem suradnje, ne samo s drugim državama članicama i Europskom komisijom, već i s drugim tijelima Europske unije (osobito s Europskim nadzornim tijelom za rad, novoosnovanom europskom agencijom (European Labour Authority - ELA) kao i naglašavanjem potrebe suradnje tijela na nacionalnoj razini u sprječavanju povreda prava upućenih radnika.

Treba naglasiti da se ovim pravilima ne onemogućava upućivanje u okviru prekograničnoga pružanja usluga niti se ograničava njegovo trajanje, odnosno, ne postavlja se gornja granica do kada je moguće upućivati radnike u cilju privremenoga ili povremenoga prekograničnoga pružanja usluga na unutarnjem tržištu Europske unije. Naime, ako se ispune uvjeti da se radi o dugotrajnom upućivanju, ne dolazi do prekida pružanja usluga, već promjene uvjeta i primjene većega opsega radnih prava koja će poslodavac koji upućuje radnika morati osigurati radniku, kada će se, umjesto određene liste uvjeta rada, na radnika primijeniti svi obvezno primjenjivi uvjeti rada države domaćina koji se prema propisu, odnosno primjenjivom (proširenom, a iznimno ako je riječ o upućenom stranom agencijskom radniku kolektivnom ugovoru na razini poduzeća korisnika) obvezno primjenjuju na domaće radnike, odnosno radnike korisnika. No primjena uvjeta rada države domaćina i dalje ne smije dovesti do smanjenja zaštite radnika pa se strani poslodavac mora pridržavati pravila države domaćina samo ako ti uvjeti rada u matičnoj državi poslodavca nisu povoljniji po radnika.

III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVEDBU ZAKONA

Za provedbu ovoga Zakona nije potrebno osigurati dodatna sredstva u državnom proračunu Republike Hrvatske.

No provedba ovoga Zakona ima određen utjecaj na prihode državnoga proračuna Republike Hrvatske, koji nije moguće procijeniti, s obzirom da se Direktivom 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o

administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI”), koja se ovim Zakonom preuzima u pravni poredak Republike Hrvatske, nalaže državama usvajanje zajedničkih pravila kojima se omogućuje prekogranična provedba odluka o novčanim ili drugim administrativnim financijskim sankcijama koje je donijelo nadležno tijelo ili potvrdilo upravno tijelo ili sud države članice, izrečene u jednoj državi članici pružatelju usluga s poslovnim nastanom u drugoj državi članici radi povrede prava upućenih radnika, odnosno kršenja pravila o upućivanju radnika.

Članice administrativno surađuju putem jedinstvenog elektroničkoga sustava, preko kojega šalju ili zaprimaju zahtjeve za obavješćivanjem o izrečenoj novčanoj kazni, odnosno zahtjeve za naplatom izrečenih novčanih kazni. Ukupan iznos naplaćen po mogućem zahtjevu za naplatom novčane kazne pružatelju usluge s poslovnim nastanom u Republici Hrvatskoj prihod je državnoga proračuna Republike Hrvatske, no broj takvih zahtjeva iz drugih država članica nije moguće procijeniti, kao ni iznos koji bi se mogao naplatiti. Uzajamna pomoć i administrativna suradnja država članica u skladu s odredbama ovoga Zakona pruža se besplatno te se troškovi nastali u toj suradnji neće potraživati od druge države članice.

PRIJEDLOG ZAKONA O UPUĆIVANJU RADNIKA U REPUBLIKU HRVATSKU I PREKOGRANIČNOJ PROVEDBI ODLUKA O NOVČANOJ KAZNI

GLAVA I. OPĆE ODREDBE

Predmet Zakona

Članak 1.

(1) Ovim se Zakonom, u cilju zaštite radnika, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos upućenoga radnika, uređuju uvjeti rada i prava radnika koji je u okviru prekograničnog pružanja usluga upućen na rad na ograničeno vrijeme u Republiku Hrvatsku iz Europske unije, Europskoga gospodarskoga prostora (u daljnjem tekstu: EGP), Švicarske Konfederacije ili treće zemlje, osim ako ovim Zakonom nije drugačije određeno.

(2) Ovim se Zakonom propisuju obveze poslodavaca te pravila i postupak uzajamne pomoći i suradnje nadležnih tijela država članica u prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni koje je donijelo nadležno tijelo ili potvrdilo upravno tijelo ili sud države članice, izrečene pružatelju usluga sa sjedištem u jednoj državi članici EGP-a radi povrede prava upućenog radnika, odnosno kršenja pravila o upućivanju radnika.

(3) Ovaj Zakon se ne primjenjuje na prekograničnu provedbu novčanih kazni i drugih sankcija na temelju odluka izrečenih u kaznenim, prekršajnim, građanskim i trgovačkim stvarima na koje se primjenjuju pravni propisi kojima je u pravni poredak prenesena Okvirna odluka Vijeća 2005/214/PUP od 24. veljače 2004. o primjeni načela uzajamnog priznavanja novčanih kazni (SL L 76, 22. 3. 2005.), Uredba Vijeća br. 44/2001 od 22. prosinca 2000. o nadležnosti i izvršenju sudskih odluka u građanskim i trgovačkim predmetima (SL L 12, 16.1.2001.) i Uredba (EU) br. 1215/2012 Europskog parlamenta i Vijeća od 12. prosinca 2012. o nadležnosti, priznavanju i izvršenju sudskih odluka u građanskim i trgovačkim stvarima (preinačena), (SL L 351, 20.12.2012.).

(4) Odredbe Glave IV. ovoga Zakona ne primjenjuju se na upućivanja radnika iz Švicarske Konfederacije i trećih zemalja.

(5) Ovaj Zakon se ne primjenjuje na prekogranično pružanje usluga samozaposlenih osoba, rad u dvije ili više država te rad pomoraca.

Usklađivanje s pravnim aktima Europske unije

Članak 2.

Ovim Zakonom se u pravni poredak Republike Hrvatske prenose sljedeće direktive Europske unije:

- Direktiva 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (SL L 18, 21.1.1997.)

- Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI“)“ (SL L 159, 28.5.2014.)

- Direktiva (EU) 2018/957 Europskog parlamenta i Vijeća od 28. lipnja 2018. o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (SL L 173, 9.7.2018.), PE/18/2018/REV/1.

Pojmovi

Članak 3.

Pojmovi koji se koriste u smislu ovoga Zakona imaju sljedeće značenje:

1. **Strani poslodavac** je:

- fizička ili pravna osoba, uključujući i agenciju za privremeno zapošljavanje, koja ima sjedište u državi članici Europske unije, drugoj državi ugovornici EGP-a ili u Švicarskoj Konfederaciji, i koja u okviru privremenoga ili povremenoga prekograničnoga pružanja usluga, upućuje radnika na ograničeno vrijeme na rad u Republiku Hrvatsku ili

- fizička ili pravna osoba, uključujući agenciju za privremeno zapošljavanje, koja ima sjedište u trećoj državi i koja, na temelju višestranoga ili dvostranoga međunarodnoga ugovora koji obvezuje Republiku Hrvatsku, može pružati usluge u Republici Hrvatskoj te upućuje radnika na ograničeno vrijeme na rad u Republiku Hrvatsku zbog izvršenja usluge

2. **upućeni radnik** je radnik kojega je strani poslodavac u jednoj od situacija iz članka 5. ovoga Zakona uputio na ograničeno vrijeme na rad u Republiku Hrvatsku, koja nije država u kojoj radnik uobičajeno radi

3. **država sjedišta** je država članica Europske unije, druga država ugovornica EGP-a, Švicarska Konfederacija, Republika Hrvatska ili treća država na čijem teritoriju pružatelj usluge ostvaruje pravo na poslovni nastan

4. **sjedište** označava stalno mjesto poslovanja gdje se stvarno upravlja gospodarskom djelatnošću od strane pružatelja usluga u neodređenom vremenskom razdoblju i sa stalnom infrastrukturom

5. **treća država** je država koja nije država članica Europske unije ili druga država ugovornica EGP-a, niti Švicarska Konfederacija

6. **strana agencija** je agencija za privremeno zapošljavanje, koja ima sjedište u državi članici Europske unije, drugoj državi ugovornici EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji, a koja je prekogranično ustupila radnika korisniku koji ima sjedište u Republici Hrvatskoj ili korisniku koji privremeno posluje u Republici Hrvatskoj ili ima sjedište u trećoj državi i koja, na temelju višestranoga ili dvostranoga međunarodnoga ugovora koji obvezuje Republiku Hrvatsku, može pružati usluge u Republici Hrvatskoj te je prekogranično ustupila radnika korisniku koji ima sjedište u Republici Hrvatskoj ili korisniku koji privremeno posluje u Republici Hrvatskoj

7. **strani korisnik** je pravna ili fizička osoba - pružatelj usluga sa sjedištem u državi članici Europske unije, drugoj državi ugovornici EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji ili koji ima sjedište u trećoj državi te, na temelju višestranoga ili dvostranoga međunarodnoga

ugovora koji obvezuje Republiku Hrvatsku, može pružati usluge u Republici Hrvatskoj, a koji koristi rad agencijskoga radnika

8. *domaća agencija* je agencija za privremeno zapošljavanje koja ima sjedište u Republici Hrvatskoj

9. *domaći korisnik* je pravna sa sjedištem u Republici Hrvatskoj ili fizička osoba registrirana u Republici Hrvatskoj za obavljanje gospodarske djelatnosti, kojoj je strana agencija za privremeno zapošljavanje uputila radnika na temelju ugovora o prekograničnom ustupanju radnika

10. *domaći radnik* je fizička osoba u radnom odnosu s poslodavcem koji ima sjedište u Republici Hrvatskoj, odnosno fizička osoba koja se smatra radnikom u smislu općeg propisa kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj

11. *dodatak karakterističan za upućivanje* je dodatak koji poslodavac isplaćuje radniku zbog upućivanja, odnosno privremenoga izbivanja iz mjesta prebivališta, čija je svrha socijalna zaštita upućenoga radnika u državi u koju je upućen

12. *država članica* je država članica Europske unije, odnosno druga država ugovornica EGP-a

13. *država koja podnosi zahtjev* je država članica u kojoj je donesena odluka iz točke 18. ovoga članka

14. *država koja zaprima zahtjev* je država članica kojoj je podnesen zahtjev za dostavom obavijesti o odluci o novčanoj kazni ili zahtjev za naplatom novčane kazne iz točke 19. ovoga članka

15. *zahtjev za dostavom obavijesti* je zahtjev nadležnoga tijela države članice da se pružatelj usluga obavijesti o odluci o novčanoj kazni iz točke 18. ovoga članka, donesenoj u državi članici koja podnosi zahtjev

16. *zahtjev za naplatom* je zahtjev nadležnoga tijela države članice da se u državi koja je zaprimila zahtjev izvrši izvršna, odnosno pravomoćna odluka o novčanoj kazni iz točke 19. ovoga članka

17. *pružatelj usluga* je poslodavac, fizička ili pravna osoba koja ima sjedište u državi kojoj je zahtjev dostavljen, a koji je u okviru prekograničnoga pružanja usluga, uputio radnika na rad u državu koja podnosi zahtjev

18. *odluka o novčanoj kazni* je odluka koja ne može dovesti do postupka pred sudom stvarno nadležnim za kaznene stvari, a kojom je pružatelju usluga naloženo plaćanje novčane kazne ili druge administrativne novčane sankcije, koju je donijelo nadležno tijelo ili potvrdilo upravno tijelo ili sud države članice, radi povrede zajamčenih prava upućenoga radnika ili kršenja drugih propisa o upućivanju radnika, u skladu s propisima države članice u koju je radnik upućen

19. *novčana kazna* znači obvezu plaćanja novčanog iznosa utvrđenoga kao financijska sankcija odlukom iz točke 18. ovoga članka, uključujući upravne ili sudske pristojbe, druge pristojbe, troškove i naknade te druge sastavne dijelove kazne

20. *prošireni kolektivni ugovor* je kolektivni ugovor čija je primjena odlukom ministra nadležnog za poslove rada proširena na sve poslodavce i radnike u određenom području, grani ili djelatnosti na temelju općega propisa kojim se uređuju radni odnosi.

Rodna jednakost

Članak 4.

Izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje, odnose se jednako na muški i ženski rod.

GLAVA II. UPUĆIVANJE RADNIKA U REPUBLIKU HRVATSKU

Situacije upućivanja

Članak 5.

Upućivanjem u smislu ovoga Zakona smatra se ako strani poslodavac, u okviru privremenoga ili povremenoga prekograničnoga pružanja usluga, na ograničeno razdoblje upućuje radnika na rad u Republiku Hrvatsku:

1. za svoj račun i pod svojim vodstvom, na temelju ugovora sklopljenoga između stranog poslodavca i korisnika usluge u Republici Hrvatskoj kojem je usluga namijenjena, pod uvjetom da za vrijeme upućivanja između stranog poslodavca i radnika postoji radni odnos ili

2. u svoju podružnicu ili u društvo u vlasništvu iste grupe kojoj pripada i strani poslodavac, pod uvjetom da za vrijeme upućivanja između stranog poslodavca i radnika postoji radni odnos ili

3. ustupa radnika kao agencija za privremeno zapošljavanje korisniku sa sjedištem u Republici Hrvatskoj ili koji posluje u Republici Hrvatskoj, pod uvjetom da za vrijeme ustupanja postoji radni odnos između agencije za privremeno zapošljavanje i radnika.

1. UVJETI RADA UPUĆENOG RADNIKA

Zajamčeni uvjeti rada

Članak 6.

(1) Strani poslodavac je dužan, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos upućenog radnika i osim ako drugo nije određeno ovim Zakonom, za vrijeme upućivanja radnika u Republiku Hrvatsku primjenjivati odredbe propisa Republike Hrvatske, odnosno proširenog kolektivnog ugovora, koje se odnose na:

1. najduže trajanje radnog vremena i najkraće trajanje odmora
2. najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora

3. naknadu za obavljeni rad iz članka 8. ovoga Zakona, uključujući povećanu naknadu za prekovremeni rad

4. zaštitu zdravlja i sigurnost na radu

5. zaštitne mjere za rad trudnica, žena koje su nedavno rodile, odnosno doje i maloljetnih radnika

6. uvjete ustupanja preko agencija za privremeno zapošljavanje

7. jednako postupanje prema ženama i muškarcima i drugu zaštitu od diskriminacije

8. dodatak ili naknadu za troškove putovanja, hrane i smještaja za vrijeme obavljanja zadatka zbog čijeg izvršenja je radnik upućen u Republiku Hrvatsku, iz članka 9. ovoga Zakona, pod uvjetom da na takav dodatak ili naknadu prema propisu, odnosno proširenom kolektivnom ugovoru ima pravo domaći radnik

9. kvalitetu smještaja u mjeri na koju ima pravo domaći radnik, ako je poslodavac prema propisu ili proširenom kolektivnom ugovoru dužan osigurati smještaj domaćem radniku koji izbiva iz svojega uobičajenoga mjesta rada.

(2) Iznimno, na uvjete rada iz stavka 1. ovoga članka stranoga agencijskoga radnika upućenoga domaćem korisniku, primjenjuju se odredbe članka 11. ovoga Zakona.

(3) Uvjeti rada iz stavka 1. točaka 2. i 3. ovoga članka ili članka 11. stavka 1. ovoga Zakona neće se primjenjivati na kvalificiranoga radnika upućenoga od stranoga poslodavca na rad u Republiku Hrvatsku na razdoblje kraće od osam dana ako ga strani poslodavac koji obavlja isporuku upućuje da izvrši početno sastavljanje, odnosno prvo postavljanje koje je nužno za stavljanje isporučene robe u uporabu i koje je ugovoreno kao bitni sastojak ugovora o isporuci robe.

(4) Odredba stavka 3. ovoga članka ne primjenjuje se na radnika kojega strani poslodavac upućuje u Republiku Hrvatsku zbog obavljanja svih poslova u graditeljstvu koji se odnose na izgradnju, popravljjanje, održavanje, preinake ili rušenje zgrada, a posebno poslove iskapanja, zemljanih radova, stvarnih poslova izgradnje, sastavljanja i rastavljanja prefabriciranih elemenata, postavljanja instalacija, preinaka, renoviranja, popravaka, rastavljanja, rušenja, redovnog održavanja, održavanja, ličenja i čišćenja ili poboljšanja.

Primjena povoljnijeg prava

Članak 7.

Ako su zajamčeni uvjeti rada iz članaka 6. i 11. ovoga Zakona povoljnije uređeni pravom države sjedišta stranoga poslodavca i koje se primjenjuje na radni odnos upućenoga radnika, nego pravom Republike Hrvatske, na upućenoga radnika se primjenjuje za njega povoljnije pravo.

*Naknada za obavljeni rad***Članak 8.**

(1) Naknadu za obavljeni rad koja se jamči upućenom radniku ako je povoljnija za radnika, čine svi obvezni sastavni dijelovi naknade za obavljeni rad na koje imaju pravo svi domaći radnici prema propisu, odnosno proširenom kolektivnom ugovoru, osim ako drugo nije određeno ovim Zakonom.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, strani agencijski radnik upućen korisniku sa sjedištem u Republici Hrvatskoj ima pravo na naknadu za obavljeni rad na koju ima pravo domaći agencijski radnik prema odredbama općega propisa kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, a najmanje u iznosu koji ne smije biti nepovoljniji od plaće radnika zaposlenoga kod korisnika na istim poslovima, a koju bi strani agencijski radnik ostvario da je izravno sklopio ugovor o radu s domaćim korisnikom.

(3) Naknadom za obavljeni rad iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smatra se naknada stvarno nastalih troškova zbog i za vrijeme upućivanja, kao što su troškovi putovanja, hrane, smještaja niti davanja u naravi, a koje je domaći poslodavac dužan osigurati domaćem upućenom radniku prema zakonodavstvu Republike Hrvatske, odnosno na temelju obveze koja proizlazi iz prava koje se primjenjuje na radni odnos domaćega radnika.

(4) Novčana sredstva koja se na temelju posebnog propisa kojim se uređuju rad i poslovanje dobrovoljnih mirovinskih fondova uplaćuju u zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond radnika člana fonda ne smatraju se naknadom za obavljeni rad iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

*Troškovi mobilnosti tijekom rada u Republici Hrvatskoj***Članak 9.**

(1) Troškovi iz članka 6. stavka 1. točke 8. ovoga Zakona su troškovi koji nastaju ako upućeni radnik mora, u okviru i zbog obavljanja zadatka zbog čijeg izvršenja je upućen u Republiku Hrvatsku, putovati do i iz redovnoga mjesta rada u Republici Hrvatskoj ili ako poslodavac privremeno šalje radnika iz redovnoga mjesta rada u Republici Hrvatskoj u drugo mjesto rada u Republici Hrvatskoj ili u drugu državu.

(2) Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na naknadu troškova povezanih s početkom i krajem upućivanja iz i natrag u državu iz koje se radnik upućuje u Republiku Hrvatsku.

*Osiguranje zajamčene naknade za obavljeni rad***Članak 10.**

(1) Nadležno tijelo iz članka 45. ovoga Zakona utvrđuje je li upućenom radniku osigurana naknada za obavljeni rad na koju radnik ima pravo prema odredbama ovoga Zakona.

(2) Prilikom utvrđivanja je li stvarno isplaćeni iznos naknade za obavljeni rad barem jednak iznosu naknade koju radniku upućenom u Republiku Hrvatsku treba osigurati primjenom odredbi ovoga Zakona, uspoređuje se bruto iznos stvarno isplaćene naknade i bruto iznos naknade za obavljeni rad na koju upućeni radnik ima pravo prema odredbama ovoga Zakona, a ne pojedinačni sastavni dijelovi naknade za obavljeni rad.

(3) Prilikom usporedbe iz stavka 2. ovoga članka ne uzimaju se u obzir iznosi isplaćeni upućenom radniku za prekovremeni rad, otežane uvjete rada, noćni rad, rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, davanja u naravi te iznosi dodataka kojima je svrha naknada stvarno nastalih troškova zbog upućivanja koje je strani poslodavac isplatio upućenom radniku na temelju obveze koja proizlazi iz zakonodavstva države sjedišta poslodavca, odnosno prava koje se primjenjuje na radni odnos upućenoga radnika, kao što su troškovi putovanja, hrane, smještaja te se ti troškovi isplaćuju uz naknadu za obavljeni rad.

(4) Dodatak karakterističan za upućivanje koji je strani poslodavac iskazao kao isplatu radniku, smatra se dijelom naknade za obavljeni rad, osim ako se ne isplaćuje kao naknada za stvarno nastale troškove zbog upućivanja.

(5) U slučaju da nije moguće utvrditi koji je dio iznosa dodatka isplaćen radniku na ime naknade stvarno nastalih troškova nastalih zbog upućivanja, a koji dio na ime naknade za obavljeni rad, smatra se da je ukupni iznos isplaćen kao naknada stvarno nastalih troškova zbog upućivanja.

(6) Uplate stranoga poslodavca u dobrovoljni zatvoreni mirovinski fond u ime radnika, člana fonda, ne smatraju se naknadom za obavljeni rad i ne uzimaju se u obzir prilikom usporedbe iz stavka 2. ovoga članka.

2. UPUĆENI AGENCIJSKI RADNICI

Uvjeti rada upućenoga agencijskoga radnika

Članak 11.

(1) Strana agencija je dužna, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos agencijskoga radnika, osim ako nije povoljnije, za vrijeme upućivanja agencijskoga radnika domaćem korisniku, na uvjete rada iz članka 6. stavka 1. točaka 1. do 7. ovoga Zakona primjenjivati odredbe općega propisa kojim se uređuju radni odnosi koje se primjenjuju na radnika domaće agencije ustupljenoga korisniku u Republici Hrvatskoj.

(2) Prava iz članka 6. stavka 1. točaka 8. i 9. ovoga Zakona jamče se i upućenom stranom agencijskom radniku ako je korisnik iz stavka 1. ovoga članka prema propisima Republike Hrvatske, odnosno proširenom kolektivnom ugovoru dužan osigurati ta prava svojim radnicima.

*Strana agencija upućuje radnika domaćem korisniku***Članak 12.**

(1) Ako strana agencija upućuje radnika domaćem korisniku, korisnik je dužan, u pisanom obliku, prije sklapanja ugovora o prekograničnom ustupanju radnika, obavijestiti stranu agenciju o plaći i drugim uvjetima rada radnika zaposlenoga kod korisnika na istim poslovima, a koje bi strani agencijski radnik ostvario da je izravno sklopio ugovor o radu s korisnikom u skladu s općim propisom kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj.

(2) Strana agencija smatra se u smislu ovoga Zakona poslodavcem koji upućuje radnika i dužna je u pisanom obliku potvrditi domaćem korisniku da je obaviještena o uvjetima rada iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Strana agencija dužna je upućenom agencijskom radniku osigurati uvjete rada iz članka 11. ovoga Zakona samo pod uvjetom da su povoljnije uređeni propisima, odnosno primjenjivim kolektivnim ugovorima u Republici Hrvatskoj nego pravom države sjedišta strane agencije koje se primjenjuje na radni odnos agencijskoga radnika.

(4) Korisnik iz stavka 1. ovoga članka ne može biti domaća agencija za privremeno zapošljavanje.

Strani korisnik šalje stranog agencijskoga radnika u Republiku Hrvatsku u kojoj privremeno ili povremeno posluje

Članak 13.

(1) Ako strani korisnik pružatelj usluga sa sjedištem u državi članici Europske unije, drugoj državi ugovornici EGP-a, Švicarskoj Konfederaciji ili u trećoj državi pošalje u Republiku Hrvatsku u kojoj privremeno ili povremeno posluje, stranoga agencijskog radnika, u smislu ovoga Zakona strana agencija smatra se poslodavcem koji upućuje radnika.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, strani korisnik pružatelj usluga se smatra poslodavcem u odnosu na obveze u području zaštite zdravlja i sigurnosti radnika.

(3) Ako su uvjeti rada iz članka 11. ovoga Zakona povoljnije uređeni pravom države sjedišta strane agencije i koje se primjenjuje na radni odnos, odnosno propisima države sjedišta pružatelja usluga korisnika, nego propisima, odnosno primjenjivima kolektivnim ugovorima u Republici Hrvatskoj, strana agencija je na agencijskoga radnika dužna primijeniti za radnika povoljnije pravo.

3. TRAJANJE UPUĆIVANJA*Dugotrajno upućivanje***Članak 14.**

(1) Ako stvarno trajanje upućivanja radnika zbog obavljanja istoga zadatka u Republici Hrvatskoj prijeđe 12 mjeseci, to se smatra dugotrajnim upućivanjem, osim ako drugo nije određeno ovim Zakonom.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako je strani poslodavac obavijestio o potrebi produženja razdoblja upućivanja pod uvjetima i na način propisan člankom 18. ovoga Zakona, dugotrajnim upućivanjem smatrat će se ako stvarno trajanje upućivanja radnika zbog obavljanja istoga zadatka u Republici Hrvatskoj prijeđe 18 mjeseci.

Prava radnika u slučaju dugotrajnoga upućivanja

Članak 15.

(1) U slučaju dugotrajnoga upućivanja strani poslodavac dužan je, od prvoga dana nakon isteka roka iz članka 14. ovoga Zakona, na dugotrajno upućenoga radnika primijeniti, uz zajamčene uvjete rada i prava iz članka 6. ovoga Zakona, i sve druge uvjete rada koji se prema propisu, odnosno proširenom kolektivnom ugovoru obvezno primjenjuju na domaće radnike.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju dugotrajnoga upućivanja strani poslodavac nije dužan primjenjivati odredbe propisa ili proširenoga kolektivnoga ugovora kojima se uređuju postupak, uvjeti i administrativne obveze prilikom sklapanja i prestanka ugovora o radu, zabrana tržišnoga natjecanja te sustav dobrovoljnoga mirovinskog osiguranja na temelju individualne kapitalizirane štednje.

(3) Strani poslodavac dužan je upućenom radniku osigurati uvjete rada iz stavka 1. ovoga članka ako su povoljnije uređeni propisima, odnosno proširenim kolektivnim ugovorom u Republici Hrvatskoj nego zakonodavstvom države sjedišta stranoga poslodavca i koje se primjenjuje na radni odnos.

Računanje razdoblja upućivanja

Članak 16.

(1) Početak i kraj razdoblja upućivanja računa se od dana navedenoga u izjavi o upućivanju, a po potrebi ili u slučaju sumnje, u obzir mogu biti uzeti i datum početka i kraja upućivanja iz potvrde nadležnoga tijela o obuhvaćenosti radnika inozemnim sustavom socijalnog osiguranja za vrijeme upućivanja, odnosno podatak o državi ili državama u kojima treba obavljati rad u inozemstvu te podatak o početku i trajanju rada u drugoj državi iz ugovora o radu ili drugoga akta kojim je zasnovan radni odnos.

(2) U slučaju da se zbog neslaganja podataka iz stavka 1. ovoga članka ne može sa sigurnošću utvrditi početak razdoblja upućivanja, početkom razdoblja upućivanja smatrat će se podatak o najranijem početku upućivanja.

Zamjena radnika drugim upućenim radnikom

Članak 17.

(1) Ako je tijekom trajanja upućivanja radnik zamijenjen drugim upućenim radnikom koji obavlja isti zadatak na istom mjestu, razdoblja upućivanja pojedinačnih upućenih radnika se kumulativno računavaju u ukupno trajanje razdoblja upućivanja.

(2) Prilikom procjene radi li se o zamjeni radnika na istom zadatku ili o novom upućivanju, u obzir se uzima priroda usluge koja se pruža, odnosno posao koji se obavlja, mjesta obavljanja rada, ugovor na temelju kojega se radnik upućuje te druge činjenice nužne za procjenu u svakom pojedinom slučaju upućivanja.

(3) Ako se zbog kumulativnoga računanja iz stavka 1. ovoga članka ispune uvjeti za dugotrajno upućivanje, odredba članka 15. ovoga Zakona primijenit će se na uvjete rada i prava upućenoga radnika koji obavlja rad u trenutku ispunjavanja kriterija za dugoročno upućivanje.

Podnošenje obavijesti o potrebi produženja razdoblja upućivanja

Članak 18.

(1) Prije isteka stvarnoga trajanja upućivanja radnika od 12 mjeseci strani poslodavac može obavijestiti nadležno tijelo iz članka 45. stavka 1. ovoga Zakona o potrebi produženja perioda upućivanja radnika na istom zadatku u Republici Hrvatskoj, uz obrazloženje opravdanoga povoda za produženje.

(2) Obavijest iz stavka 1. ovoga članka strani poslodavac može poslati samo jednom, najranije dva mjeseca, a najkasnije mjesec dana prije isteka stvarnoga trajanja upućivanja od dvanaest mjeseci, elektroničkim putem, korištenjem aplikacije dostupne na mrežnoj stranici državne upravne organizacije koja obavlja inspekcijske poslove u području rada i zaštite na radu prema posebnom propisu te ministarstva nadležnoga za poslove rada.

(3) Obavijest iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o poslodavcu, radniku na kojega se produženje odnosi, oznaku ili datum prve podnesene izjave o upućivanju koja sadrži početak razdoblja upućivanja, datum isteka roka od dvanaest mjeseci stvarnog trajanja upućivanja, opis usluge, odnosno rada zbog čijeg izvršenja je radnik upućen te obrazloženje opravdanoga povoda za produženje.

(4) Nakon primitka obavijesti, nadležno tijelo iz članka 45. stavka 1. ovoga Zakona će putem elektroničke aplikacije iz stavka 2. ovoga članka, najkasnije u roku od petnaest dana od primitka obavijesti, potvrditi produženje razdoblja upućivanja za dodatnih šest mjeseci od isteka roka od 12 mjeseci stvarnoga trajanja upućivanja radnika.

(5) Obavijest o potrebi produženja razdoblja upućivanja za radnika podnesena prije ili nakon isteka roka iz stavka 2. ovoga članka ili podnesena za radnika zbog obavljanja drugoga zadatka, neće biti potvrđena.

(6) U slučaju potvrđenoga produženja upućivanja iz stavka 1. ovoga članka radnik će se smatrati dugotrajno upućenim od prvoga dana nakon isteka roka od 18 mjeseci stvarnoga trajanja upućivanja radnika.

GLAVA III. ADMINISTRATIVNI ZAHTJEVI

1. OBVEZE STRANOG POSLODAVCA

*Dužnost podnošenja izjave o upućivanju***Članak 19.**

(1) Strani poslodavac koji ima sjedište u državi članici Europske unije, drugoj državi ugovornici EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji, dužan je prije početka upućivanja podnijeti potpunu i točnu izjavu o upućivanju.

(2) Strani poslodavac koji ima sjedište u trećoj državi dužan je prije početka upućivanja podnijeti potpunu i točnu izjavu o upućivanju.

(3) Izjava iz stavaka 1. i 2. ovoga članka podnosi se elektroničkim putem državnoj upravnoj organizaciji koja obavlja inspeksijske poslove u području rada i zaštite na radu prema posebnom propisu, korištenjem aplikacije dostupne na mrežnoj stranici toga tijela državne uprave i ministarstva nadležnoga za poslove rada.

(4) Poslodavac iz stavaka 1. i 2. ovoga članka dužan je tijekom trajanja upućivanja, a najkasnije u roku od tri dana, prijaviti svaku promjenu podataka u izjavi o upućivanju.

(5) Sadržaj, oblik i izgled izjave o upućivanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka te način prijave promjene podataka iz stavka 4. ovoga članka pravilnikom propisuje ministar nadležan za poslove rada.

*Radnici - državljani trećih zemalja***Članak 20.**

(1) Državljanin treće zemlje, zakonito zaposlen kod stranoga poslodavca sa sjedištem u državi članici Europske unije, drugoj državi ugovornici EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji, a koji je upućen na rad u Republiku Hrvatsku na razdoblje dulje od devedeset dana, dužan je regulirati privremeni boravak u svrhu rada upućenoga radnika u skladu s posebnim propisom kojim se uređuje ulazak, boravak i rad stranaca u Republici Hrvatskoj.

(2) Radnik, državljani treće zemlje, koji kao izvršitelj usluga u ime ili za svog poslodavca koji nema pravo poslovnog nastana u državi članici EGP-a, obavlja uslugu na temelju ugovora o pružanju usluga koji je sklopio njegov poslodavac, dužan je regulirati dozvolu za boravak i rad u skladu s posebnim propisom kojim se uređuje ulazak, boravak i rad stranaca u Republici Hrvatskoj.

(3) Za radnika, državljanina treće zemlje, strani poslodavac je dužan u izjavi o upućivanju iz članka 19. ovoga Zakona potvrditi da je upućeni radnik zakonito zaposlen po propisima države u kojoj strani poslodavac ima sjedište.

(4) Korisnik u Republici Hrvatskoj kojem je usluga namijenjena, ne smije dozvoliti obavljanje usluge, odnosno koristiti rad upućenog radnika ako zna ili je mogao znati da upućeni radnik nije zakonito zaposlen kod stranog poslodavca.

(5) Pružatelj usluga poslodavac sa sjedištem u trećoj zemlji ne smije biti stavljen u povoljniji položaj od pružatelja usluga koji ima sjedište u državi članici Europske unije odnosno drugoj državi ugovornici EGP-a ili u Švicarskoj Konfederaciji.

Dužnost imenovanja osobe koja čuva dokumente

Članak 21.

(1) Strani poslodavac dužan je u izjavi iz članka 19. ovoga Zakona ovlastiti i imenovati osobu koja će tijekom razdoblja upućivanja na mjestu rada ili drugom jasno određenom i dostupnom mjestu u Republici Hrvatskoj čuvati te na zahtjev nadležnoga tijela dati na uvid, u papirnatom ili elektroničkom obliku, dokumente iz stavka 3. ovoga članka.

(2) Strani poslodavac je dužan osobi iz stavka 1. ovoga članka dati potpisanu, pisanu potvrdu o njenom ovlaštenju, a imenovana osoba je potvrdu dužna predložiti na zahtjev nadležnog tijela.

(3) Dokumenti iz stavka 1. ovoga članka su preslika ugovora o radu ili drugoga akta kojim je zasnovan radni odnos, obračun plaće iz kojeg su vidljivi svi elementi i način utvrđivanja iznosa plaće, dokaz o isplati plaće, evidencija radnog vremena iz koje je vidljiv početak, trajanje i završetak radnoga vremena, potvrda nadležnog tijela o obuhvaćenosti radnika inozemnim sustavom socijalnog osiguranja u razdoblju upućivanja, dokumentacija iz područja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, za svakog upućenoga radnika državljanina treće zemlje radna dozvola ili drugi akt kojim se dokazuje da je radnik zakonito zaposlen, a koji je izdala država članica Europske unije, odnosno druga država ugovornica EGP-a, Švicarska Konfederacija ili treća država na čijem teritoriju pružatelj usluge ostvaruje pravo na poslovni nastan te ostali dokazi potrebni za kontrolu i nadzor.

(4) Strani poslodavac dužan je na zahtjev nadležnih tijela dostaviti prijevod dokumenata iz stavaka 2. i 3. ovoga članka i članka 22. stavka 2. ovoga Zakona na hrvatski jezik i pružiti im sve ostale potrebne i zatražene informacije.

Dužnost imenovanja osobe za primanje pismena

Članak 22.

(1) Strani poslodavac dužan je u izjavi iz članka 19. ovoga Zakona imenovati osobu za kontakt u Republici Hrvatskoj koja će za vrijeme upućivanja biti ovlaštena, u ime i za račun poslodavca, surađivati s nadležnim tijelima te po potrebi primati i slati dokumente, zahtjeve, obavijesti i ostala pismena.

(2) Strani poslodavac je dužan osobi iz stavka 1. ovoga članka dati potpisanu, pisanu potvrdu o njenom ovlaštenju, a imenovana osoba je potvrdu dužna predložiti na zahtjev nadležnog tijela.

*Dužnost čuvanja dokumenata određeni period nakon upućivanja***Članak 23.**

Strani poslodavac dužan je nakon završetka upućivanja čuvati dokumente o upućivanju iz članaka 21. i 22. ovoga Zakona u razdoblju od dvije godine od završetka upućivanja te ih dostaviti nadležnim tijelima Republike Hrvatske na njihov zahtjev, u roku od trideset dana od dana dostave zahtjeva.

2. SUDSKA ZAŠTITA, PRISTUP INFORMACIJAMA I ADMINISTRATIVNA SURADNJA*Sudska zaštita***Članak 24.**

(1) Upućeni radnik koji smatra da mu je za vrijeme upućivanja povrijeđeno neko pravo zajamčeno ovim Zakonom, može radi zaštite i ostvarivanja tih prava protiv stranoga poslodavca pokrenuti odgovarajući postupak pred nadležnim sudom, državnim tijelima ili pravnim osobama s javnim ovlastima u Republici Hrvatskoj.

(2) Upućeni radnik može i nakon prestanka radnoga odnosa s poslodavcem pokrenuti postupak iz stavka 1. ovoga članka, u odnosu na prava zajamčena ovim Zakonom.

(3) Upućeni radnik koji je pokrenuo postupak zaštite prava iz stavka 1. ovoga članka ne smije zbog toga biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zaposlenih kod poslodavca niti ta okolnost smije štetno utjecati na ostvarenje njegovih prava iz radnoga odnosa.

(4) U postupku zaštite prava iz stavka 1. ovoga članka upućenoga radnika ili poslodavca po njegovu ovlaštenju mogu zastupati osobe ovlaštene za pružanje pravne pomoći, odnosno udruge ili druge organizacije, uključujući na strani radnika i sindikat, koje su za to ovlaštene u skladu s posebnim propisima.

*Pristup informacijama***Članak 25.**

(1) Ministarstvo nadležno za poslove rada osigurat će, u suradnji s drugim nadležnim tijelima, da su kontakti svih nadležnih tijela te opća, cjelovita i jasna informacija o propisima i kolektivnim ugovorima primjenjivima na uvjete rada i zapošljavanja i njihovoj zaštiti, dostupni svima zainteresiranima na jedinstvenoj mrežnoj stranici, na lako pristupačan i jasan način bez naknade, na hrvatskom i engleskom jeziku.

(2) Okolnost da na mrežnoj stranici iz stavka 1. ovoga članka nisu navedene opće informacije o uvjetima rada koji se primjenjuju na upućenog radnika prema odredbama ovoga Zakona, bit će uzeta u obzir prilikom određivanja visine kazne pružatelju usluge zbog nepoštovanja tih uvjeta rada, u mjeri u kojoj je to potrebno da bi se osigurala proporcionalnost kazne.

(3) Postojanje okolnosti iz stavka 2. ovoga članka ne utječe na ostvarivanje prava koja se jamče upućenom radniku ovim Zakonom.

Administrativna suradnja

Članak 26.

(1) U situacijama upućivanja i zbog zaštite prava upućenog radnika nadležna tijela će u okviru svojih nadležnosti, bez nepotrebnih odgađanja i bez naknade, osigurati pomoć i potrebnu uzajamnu administrativnu suradnju s nadležnim tijelima drugih država članica Europske unije, odnosno drugim državama ugovornicama EGP-a.

(2) Pomoć i administrativna suradnja iz stavka 1. ovoga članka sastoji se od slanja i primanja obrazloženih zahtjeva za pružanje pomoći i informacija, provjera informacija i relevantnih podataka o poslodavcima i radnicima vezanim za situaciju upućivanja, razmjene podataka o primjenjivom zakonodavstvu, po potrebi slanja i dostavljanja dokumenata, te obavijesti o izrečenoj novčanoj administrativnoj kazni ili zahtjeva za naplatu novčanih administrativnih kazni.

(3) U slučaju teškoća ili nemogućnosti ispunjavanja obveza iz stavka 2. ovoga članka nadležno tijelo o tome će bez odgađanja obavijestiti nadležno tijelo koje je uputilo zahtjev za informacijom, pružanjem pomoći ili drugim oblikom suradnje.

(4) O postojanju trajnijega problema u suradnji s nekom od država članica Europske unije, drugom državom ugovornicom EGP-a ili tijelima Europske unije u razmjeni informacija ili ustrajnoga odbijanja dostave informacije bez prihvatljivoga valjanoga obrazloženja, nadležno tijelo koje je zatražilo pomoć ili suradnju obavijestit će Europsku komisiju.

(5) U situacijama iz stavka 1. ovoga članka nadležno tijelo može u svakom slučaju upućivanja i za svakoga poslodavca zatražiti od nadležnih tijela države u kojoj poslodavac ima sjedište, potrebne informacije o zakonitosti poslovnoga nastana poslodavca te poštivanju važećih propisa i svih obveza poslodavca koje proizlaze iz upućivanja radnika ili po takvome zahtjevu pružiti informaciju.

(6) Uzajamna pomoć i administrativna suradnja iz stavka 1. ovoga članka provodit će se putem Informacijskoga sustava unutarnjeg tržišta (IMI), uspostavljenoga Uredbom (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem informacijskoga sustava unutarnjeg tržišta (»Uredba IMI«) te, po potrebi, i bilateralnim putem i u skladu s propisima kojima se uređuje zaštita osobnih podataka i slobodni prijenos takvih podataka.

(7) U slučajevima obrazloženoga zahtjeva za hitnu provjeru zakonitosti poslovnoga nastana poslodavca i dostavu podataka dostupnih u službenim evidencijama ili javnim registrima, nadležno tijelo dužno je informaciju dostaviti tijelu koje ju je zatražilo u roku od najkasnije dva radna dana od primitka zahtjeva.

(8) Informacije zaprimljene ili razmijenjene u okviru pružanja pomoći i administrativne suradnje iz stavka 1. ovoga članka mogu se koristiti samo u svrhe i u odnosu na predmet za koje su zatražene.

*Međunarodna suradnja radi sprječavanja nezakonitih djelatnosti i prijevара***Članak 27.**

(1) U cilju sprječavanja i kažnjavanja prekograničnih prijevара i nezakonitih djelatnosti te zaštite prava radnika u situacijama upućivanja, nadležna tijela Republike Hrvatske u okviru svojih nadležnosti surađuju i mogu provoditi zajedničke aktivnosti s nadležnim tijelima Europske unije, a ako se ocijeni da postoji potreba i zajednički interes, i s nadležnim tijelima drugih država članica Europske unije, odnosno drugih država ugovornica EGP-a.

(2) Ako tijelo koje je zaprimilo zahtjev za informacijom tom informacijom ne raspolaže, zatražit će dostavu informacije od nadležnoga tijela koje ima informaciju i koje ju je dužno dostaviti.

*Nacionalna suradnja radi sprječavanja nezakonitih djelatnosti i prijevара***Članak 28.**

Ministarstvo nadležno za poslove rada, državna upravna organizacija koja prema posebnom propisu obavlja inspekcijske poslove u području rada i zaštite na radu, druga tijela državne uprave u čijem je djelokrugu obavljanje inspekcijskog nadzora nad provedbom posebnih propisa kojima se uređuju radni odnosi odnosno uvjeti rada, tijela nadležna za provedbu uredbi Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti, ministarstvo nadležno za unutarnje poslove i ministarstvo nadležno za porezni sustav u okviru svojih nadležnosti dužni su međusobno surađivati i pružati potrebne informacije radi sprječavanja nezakonitih djelatnosti i prijevара u području upućivanja radnika.

3. PROCJENA ČINJENICA SVOJSTVENIH UPUĆIVANJU*Opća procjena činjeničnih elemenata svojstvenih upućivanju radnika***Članak 29.**

(1) Ako tijekom inspekcijskoga nadzora nadležno tijelo iz članka 45. ovoga Zakona posumnja da nije riječ o upućivanju, izvršit će kontrolu i inspekcijski nadzor na temelju opće procjene činjeničnih elemenata svojstvenih za upućivanje i nužnih za poštivanje pravila koja se primjenjuju na upućivanje, prava upućenog radnika i obveze poslodavaca.

(2) Opća procjena iz stavka 1. ovoga članka mora biti prilagođena svakom posebnom slučaju, uzimajući u obzir posebnost svake situacije upućivanja, te se odnosi osobito na procjenu privremenosti rada upućenog radnika, odnosno privremenosti poduzimanja gospodarskih aktivnosti stranog poslodavca u Republici Hrvatskoj.

(3) Prilikom inspekcijskoga nadzora mora se poštivati načelo nediskriminacije i proporcionalnosti.

(4) Odredbe članka 26. i 27. ovoga Zakona primjenjuju se na pružanje uzajamne pomoći i administrativne suradnje između tijela nadležnih za inspekcijski nadzor i nadležnih tijela u drugim državama članicama Europske unije, odnosno drugim državama ugovornicama EGP-a.

(5) Ako nadležno tijelo iz članka 45. ovoga Zakona u obavljanju kontrole i nadzora utvrdi činjenice koje mogu ukazivati na nepoštivanje pravila koja se primjenjuju na upućivanje, prava upućenoga radnika i obveze poslodavaca, o tome će bez odgađanja obavijestiti nadležno tijelo države u kojoj strani poslodavac ima sjedište.

(6) Način postupanja inspektora prilikom opće procjene činjeničnih elemenata iz stavka 1. ovoga članka razrađuje pravilnikom ministar nadležan za poslove rada.

Prava radnika u slučaju kad se ne radi o upućivanju

Članak 30.

(1) Ako nadležno tijelo iz članka 45. ovoga Zakona nakon utvrđivanja činjeničnoga stanja utvrdi da se ne radi o upućivanju, odnosno upućenom radniku, pravo mjerodavno za ugovor o radu određuje se u skladu s Uredbom (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (Rim I), (SL L L 177/6 od 4.7.2008).

(2) U slučaju da se nakon opće procjene iz članka 29. ovoga Zakona utvrdi da je pružatelj usluga nepravilno ili u namjeri prijevare prikazao da je riječ o situaciji upućivanja, odnosno upućenom radniku, a zbog primjene pravila iz odredbe stavka 1. ovoga članka postoji sukob prava koje se primjenjuje na ugovor o radu i hrvatskog nacionalnog zakonodavstva, primjena mjerodavnoga prava ne može dovesti do umanjivanja prava radnika, odnosno primjene uvjeta rada nepovoljnijih od onih koja se ovim Zakonom jamče upućenom radniku.

Odgovornost ugovaratelja za obveze podugovaratelja prema upućenom radniku u djelatnosti graditeljstva

Članak 31.

(1) Ugovaratelj solidarno odgovara za obveze koje podugovaratelj kao poslodavac ima prema svojem upućenom radniku, za potraživanja na ime dospjele, a neisplaćene naknade za obavljeni rad, na koju upućeni radnik ima pravo u skladu s odredbom članka 8. ovoga Zakona.

(2) Upućeni radnik kojem podugovaratelj kao poslodavac nije na dan dospelosti isplatio naknadu za obavljeni rad ili dio naknade za obavljeni rad iz stavka 1. ovoga članka, može od ugovaratelja zahtijevati isplatu te naknade nakon isteka roka u kojem je poslodavac sa sjedištem u Republici Hrvatskoj domaćem radniku, prema općem propisu kojim se uređuju radni odnosi, dužan dostaviti obračun plaće koji mu je dužan isplatiti.

(3) Odgovornost ugovaratelja iz stavka 1. ovoga članka primjenjuje se na ugovorni odnos ugovaratelja i podugovaratelja nastao na temelju ugovora o pružanju usluga u jednoj ili više djelatnosti graditeljstva prema važećoj Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti.

(4) Sudska zaštita iz članka 24. ovoga Zakona primjenjuje se i na odgovornost ugovaratelja iz stavka 1. ovoga članka, neovisno od sjedišta ugovaratelja.

(5) Ugovaratelj se oslobađa odgovornosti iz stavka 1. ovoga članka ako je poduzeo sve odgovarajuće radnje kako bi od svoga podugovaratelja zatražio i dobio prije početka, odnosno tijekom trajanja upućivanja:

1. presliku izjave podugovaratelja o upućivanju radnika i svih njezinih naknadnih izmjena
2. popis svih radnika zaposlenih na izvršavanju ugovora o pružanju usluga između ugovaratelja i podugovaratelja
3. za svakoga pojedinoga radnika iz točke 2. ovoga stavka: identifikacijski podatak radnika, datum rođenja, opis posla, državljanstvo, datum početka i završetka upućivanja, mjesto upućivanja, redovno radno vrijeme, uključujući i prekovremene sate te bruto mjesečnu plaću
4. pisano jamstvo podugovaratelja da će, kao poslodavac, upućenom radniku isplatiti plaću u roku i iznosu koja mu pripada tijekom upućivanja
5. za vrijeme trajanja ugovora između ugovaratelja i podugovaratelja, za svakoga pojedinoga upućenoga radnika najmanje jednom mjesečno: evidenciju radnog vremena, evidenciju plaća, obračun plaće iz kojeg su jasno vidljivi svi podaci od kojih ovisi iznos plaće te iznos plaće po tim osnovama, novčana jedinica u kojoj se plaća isplaćuje te dokaz o izvršenoj uplati plaće u roku i iznosu na koji radnik ima pravo tijekom upućivanja.

(6) Za primjenu ovoga članka podugovarateljem se smatra pružatelj usluga koji upućuje radnike na temelju ugovora o pružanju usluga sklopljenoga s ugovarateljem, a kojim se obvezuje izvršiti sve ili dio radova, odnosno usluga za čije se izvođenje ili pružanje obvezao ugovaratelj.

GLAVA IV. PREKOGRANIČNA PROVEDBA ODLUKA O NOVČANOJ KAZNI U PODRUČJU UPUĆIVANJA RADNIKA

1. SURADNJA U PREKOGRANIČNOJ PROVEDBI ODLUKA

Nadležna tijela Republike Hrvatske

Članak 32.

(1) Državna upravna organizacija koja prema posebnom propisu obavlja inspekcijske poslove u području rada i zaštite na radu nadležna je za podnošenje, odnosno zaprimanje i postupanje po zahtjevu iz članka 33. ovoga Zakona, osim ako drugačije nije određeno ovim Zakonom.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u pitanjima koja su uređena ovim Zakonom, u okviru svoga djelokruga, za podnošenje zahtjeva iz članka 33. ovoga Zakona, nadležna su druga tijela državne uprave u čijem je djelokrugu, u skladu s posebnim propisom, obavljanje poslova inspekcijskoga nadzora nad provedbom posebnih propisa kojima se uređuju radni odnosi, odnosno uvjeti rada.

(3) Nadležno tijelo za provedbu ovrhe na novčanim sredstvima pružatelja usluga radi naplate novčane kazne iz članka 3. točke 19. ovoga Zakona je Financijska agencija.

Suradnja u prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni

Članak 33.

Nadležno tijelo države članice može nadležnom tijelu države članice u kojoj pružatelj usluga ima sjedište, podnijeti zahtjev:

1. za dostavom pružatelju usluga obavijesti o odluci o novčanoj kazni iz članka 3. točke 18. ovoga Zakona ili
2. za naplatom novčane kazne iz članka 3. točke 19. ovoga Zakona.

Načela uzajamne pomoći, povjerenja i priznavanja

Članak 34.

Načela uzajamne pomoći, povjerenja i priznavanja zahtjeva temelj su suradnje nadležnih tijela država članica prilikom postupanja po zahtjevu iz članka 33. ovoga Zakona.

Zaštita osobnih podataka

Članak 35.

Na prosljeđivanje i zaštitu osobnih podataka razmijenjenih tijekom suradnje iz članka 33. ovoga Zakona primjenjuju se propisi kojima se uređuje zaštita osobnih podataka.

Način podnošenja zahtjeva

Članak 36.

(1) Uzajamna pomoć i administrativna suradnja između nadležnih tijela država članica provodi se putem Informacijskoga sustava unutarnjeg tržišta (IMI), uspostavljenoga Uredbom (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem informacijskoga sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI“).

(2) Zahtjevi iz članka 33. ovoga Zakona i ostali dokumenti koji se odnose na prekograničnu provedbu novčanih kazni te ostale informacije razmjenjuju se elektroničkim putem na za to utvrđenim jedinstvenim obrascima, na način i u skladu s pravilima elektroničkoga informacijskoga sustava iz stavka 1. ovoga članka.

2. POSTUPAK SURADNJE I OBVEZE NADLEŽNIH TIJELA

Obveze tijela koje podnosi zahtjev

Članak 37.

(1) Zahtjev iz članka 33. ovoga Zakona nadležno tijelo iz članka 32. stavaka 1. i 2. ovoga Zakona, podnijet će samo ako nije u mogućnosti dostaviti pružatelju usluga obavijest o odluci o novčanoj kazni ili nije u mogućnosti naplatiti novčanu kaznu.

(2) Zahtjev iz članka 33. ovoga Zakona nadležno tijelo iz stavka 1. ovoga članka podnijet će samo ako temelj tražbine, odluka o novčanoj kazni ili novčana kazna nije u postupku osporavanja, odnosno zahtjev koji se ne može osporiti redovnim pravnim lijekom.

(3) Nadležno tijelo koje podnosi zahtjev za naplatu novčane kazne dužno je putem elektroničkoga sustava iz članka 36. ovoga Zakona uz zahtjev priložiti presliku izvornika ili ovjerene preslike izvršne odluke o novčanoj kazni ili sažetka te odluke, koja se smatra ovršnom ispravom za naplatu novčane kazne te će priložiti i druge dokumente koji se odnose na obvezu plaćanja i novčanu kaznu, izdane u državi koja podnosi zahtjev.

Obveze tijela koje je zaprimilo zahtjev

Članak 38.

(1) Nadležno tijelo iz članka 32. stavka 1. ovoga Zakona koje je zaprimilo zahtjev iz članka 33. ovoga Zakona, rukovodeći se načelima uzajamne pomoći, povjerenja i priznavanja, priznat će zahtjev bez dodatnih službenih radnji, odnosno posebne odluke o priznanju, i najkasnije u roku od mjesec dana od primitka zahtjeva izvršiti dostavu obavijesti o odluci o novčanoj kazni ili naplatu novčane kazne, osim u slučaju iz članka 40. ovoga Zakona.

(2) S priznatim zahtjevom države članice iz članka 33. ovoga Zakona postupit će se na isti način na koji bi se postupalo s odlukom o novčanoj kazni koju je donijelo za to nadležno tijelo u Republici Hrvatskoj.

(3) Dostava obavijesti o odluci o novčanoj kazni i zahtjev za naplatom novčane kazne imaju isti pravni učinak kao da ih je poduzela, odnosno izdala, država koja podnosi zahtjev.

(4) Odluka nadležnoga tijela države koja je podnijela zahtjev kojom se izriče novčana kazna iz članka 3. točke 18. ovoga Zakona smatra se temeljnom ovršnom ispravom.

(5) Jedinstveni obrazac zahtjeva za naplatu novčane kazne iz članka 36. ovoga Zakona, koji sadržajem upućuje na temeljnu ovršnu ispravu iz stavka 4. ovoga članka, smatra se jedinstvenom ovršnom ispravom i temelj je za provedbu naplate novčane kazne u Republici Hrvatskoj.

(6) Nadležno tijelo iz članka 32. stavka 1. ovoga Zakona utvrdit će ukupan iznos novčane kazne u kunama, prema srednjem tečaju Hrvatske narodne banke na dan donošenja odluke o novčanoj kazni te nalog za provedbu ovrhe i jedinstveni obrazac zahtjeva za naplatu novčane kazne dostaviti nadležnom tijelu iz članka 32. stavka 3. ovoga Zakona, koje je dužno postupati kao s nalogom za naplatu na novčanim sredstvima donesenom u postupku za izvršenje odluka u prekršajnom postupku.

(7) Nalog za provedbu ovrhe iz stavka 6. ovoga članka sadržava najmanje sljedeće podatke: naziv tijela koje izdaje nalog, naziv, odnosno ime i prezime pružatelja usluga, osobni identifikacijski broj ili drugi identifikacijski broj ili identifikacijski podatak pružatelja usluga, sjedište ili adresu pružatelja usluga, ukupan iznos novčane kazne, oznaku odluke o novčanoj kazni i jedinstvenog obrasca zahtjeva za naplatu novčane kazne te datum njihovoga donošenja, nalog za naplatom u korist državnoga proračuna Republike Hrvatske, datum izračuna i potpis ovlaštene osobe.

(8) Neovisno od radnji koje istovremeno poduzima za naplatu novčane kazne, uz zahtjev za naplatom izrečene novčane kazne, nadležno tijelo iz članka 32. stavka 1. ovoga Zakona dostavit će pružatelju usluga dokumente iz članka 37. stavka 3. ovoga Zakona, najkasnije u roku od petnaest dana od primitka zahtjeva, prilikom čega će upozoriti pružatelja usluga da, od dana kad je zaprimljen zahtjev za naplatom novčane kazne, pružatelj usluga novčanu kaznu može uplatiti samo u državni proračun Republike Hrvatske.

(9) Nemogućnost izvršenja dostave pružatelju usluge iz stavka 8. ovoga članka ne utječe na provedbu ovrhe.

(10) Nadležno tijelo iz članka 32. stavka 1. ovoga Zakona dužno je u roku primjerenom izvršenju obveze obavijestiti nadležno tijelo države koja je podnijela zahtjev o poduzetim radnjama, osobito o datumu dostave odluke pružatelju usluga ili podnošenju naloga za provedbu ovrhe.

(11) Nadležno tijelo iz članka 32. stavka 1. ovoga Zakona može podatke o pružatelju usluga utvrditi uvidom u odgovarajuće registre, evidencije ili izvore službenih podataka, poštujući pri tom propise o zaštiti osobnih podataka.

Sadržaj zahtjeva na jedinstvenom obrascu

Članak 39.

(1) Zahtjev nadležnoga tijela države članice za dostavom obavijesti o odluci o novčanoj kazni i zahtjev za naplatom novčane kazne, podnesen na jedinstvenom obrascu iz članka 36. ovoga Zakona, sadrži najmanje sljedeće podatke:

1. naziv, odnosno ime i prezime, poznato sjedište ili adresu te ostale važne podatke ili informacije potrebne za identifikaciju pružatelja usluge

2. sažetak činjeničnog stanja, okolnosti i opis povrede prava upućenoga radnika, odnosno kršenja pravila o upućivanju te odgovarajuće propise koji se primjenjuju

3. odluku o novčanoj kazni koja dopušta izvršenje u državi koja podnosi zahtjev i sve druge važne informacije ili dokumente, uključujući one sudske prirode, koji se odnose na temelj tražbine i novčanu kaznu

4. naziv, adresu i druge kontakt podatke nadležnoga tijela koje je donijelo odluku o novčanoj kazni i, ako se razlikuju, nadležnoga tijela kod kojeg se mogu dobiti daljnje informacije o novčanoj kazni ili mogućnostima, odnosno pravnim sredstvima osporavanja obveze plaćanja ili odluke o novčanoj kazni.

(2) Zahtjev za dostavu obavijesti o odluci o novčanoj kazni treba sadržavati, uz podatke iz stavka 1. ovoga članka, svrhu obavijesti i rok unutar kojega se mora provesti.

(3) Zahtjev za naplatom novčane kazne, uz podatke iz stavka 1. ovoga članka, treba sadržavati i:

1. potvrdu tijela koje podnosi zahtjev da se odluka o novčanoj kazni više ne može osporavati redovnim pravnim lijekovima

2. datum izvršnosti, odnosno pravomoćnosti odluke o novčanoj kazni ili presude

3. opis prirode i iznos novčane kazne koju treba naplatiti

4. ostale informacije i datume važne za postupak izvršenja, uključujući i je li i na koji način odluka ili presuda dostavljena pružatelju usluga ili je donesena u odsutnosti pružatelja usluga

5. temelj tražbine te njezine sastavne dijelove.

Razlozi za odbijanje izvršenja zahtjeva

Članak 40.

(1) Tijelo koje je zaprimilo zahtjev odbit će izvršiti zahtjev iz članka 33. ovoga Zakona ako ne sadrži potrebne podatke iz članka 39. ovoga Zakona, nije potpun ili očito ne odgovara, odnosno nije u skladu s odlukom na kojoj se temelji, a nadležno tijelo države koja podnosi zahtjev nije u određenom roku, ako je zatraženo, dostavila dopunu, odnosno ispravak.

(2) Osim iz razloga iz stavka 1. ovoga članka, tijelo koje je zaprimilo zahtjev za naplatom novčane kazne može odlučiti hoće li izvršiti, ne izvršiti ili odbiti izvršenje zahtjeva ako, nakon ispitivanja zahtjeva, utvrdi da:

1. je očito da su troškovi ili sredstva potrebna za izvršenje zahtjeva za naplatom u nerazmjeru s iznosom koji treba biti naplaćen

2. bi izvršenje zahtjeva za naplatom uzrokovalo znatne poteškoće

3. je ukupan iznos novčane kazne prema srednjem tečaju Hrvatske narodne banke na dan donošenja odluke o novčanoj kazni jednak ili manji od kunske protuvrijednosti iznosa od 350 eura ili

4. bi izvršenjem zahtjeva došlo do nepoštivanja temeljnih prava i sloboda pružatelja usluga ili pravnih načela koji se primjenjuju u skladu s Ustavom Republike Hrvatske.

(3) U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka, tijelo koje je zaprimilo zahtjev će, ako smatra potrebnim, prije donošenja odluke o odbijanju zahtjeva, zatražiti od tijela koje je podnijelo zahtjev dostavu dopunskih podataka u roku ne duljem od dva dana.

(4) Ako tijelo koje je zaprimilo zahtjev iz razloga iz stavaka 1. i 2. ovoga članka odluči ne izvršiti ili odbiti izvršenje zahtjeva iz članka 33. ovoga Zakona, dužno je, čim je to moguće, o razlozima odbijanja ili neizvršenja obavijestiti tijelo koje je podnijelo zahtjev.

*Prekid postupka provedbe zahtjeva***Članak 41.**

(1) Ako se u tijeku postupka provedbe zahtjeva iz članka 33. ovoga Zakona u državi koja je podnijela zahtjev pokrene postupak kojim se osporava temelj tražbine, obveza plaćanja ili novčana kazna, nadležno tijelo će prekinuti postupak do dostave izvršne odluke tijela nadležnoga za rješavanje stvari.

(2) O postojanju spora iz stavka 1. ovoga članka nadležno tijelo koje je dostavilo zahtjev dužno je odmah obavijestiti tijelo koje je zaprimilo zahtjev.

*Troškovi***Članak 42.**

(1) Ukupan iznos naplaćen po zahtjevu za naplatom novčane kazne iz članka 3. točke 19. ovoga Zakona prihod je državnog proračuna Republike Hrvatske.

(2) Uzajamna pomoć i administrativna suradnja država članica u skladu s odredbama ovoga Zakona pruža se besplatno te se troškovi nastali u toj suradnji neće potraživati od države koja je podnijela zahtjev.

*Nadležnost u sporovima***Članak 43.**

(1) Rješavanje u sporovima u vezi nastanka potraživanja, obveze plaćanja ili odluke o novčanoj kazni koje je nastalo, odnosno koja je donesena u državi koja je nadležnom tijelu iz članka 32. stavka 1. ovoga Zakona podnijela zahtjev, nije u nadležnosti tijela Republike Hrvatske.

(2) Za rješavanje u sporovima vezanima za provedbu Glave IV. ovoga Zakona, nadležni su općinski sudovi prema pravilima o mjesnoj nadležnosti u parničnom postupku.

GLAVA V. UPRAVNI I INSPEKCIJSKI NADZOR*Upravni nadzor***Članak 44.**

Upravni nadzor nad primjenom ovoga Zakona obavlja tijelo državne uprave nadležno za poslove rada.

*Inspeksijski nadzor***Članak 45.**

(1) Inspeksijski nadzor nad primjenom ovoga Zakona obavlja državna upravna organizacija koja prema posebnom propisu obavlja inspeksijske poslove u području rada i zaštite na radu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, inspekcijski nadzor nad primjenom ovoga Zakona obavljaju i druga tijela državne uprave u čijem je djelokrugu, u skladu s posebnim propisom, obavljanje poslova inspekcijskoga nadzora nad provedbom posebnih propisa kojima se uređuju radni odnosi, odnosno uvjeti rada.

GLAVA VI. PREKRŠAJNE ODREDBE

Članak 46.

(1) Novčanom kaznom od 31.000,00 do 50.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj strani poslodavac pravna osoba ako:

1. prije početka upućivanja ne podnese potpunu i točnu izjavu o upućivanju (članak 19. stavak 1. i stavak 2.)

2. u propisanom roku od najkasnije tri dana ne prijavi svaku promjenu podataka u izjavi o upućivanju (članak 19. stavak 4.)

3. u izjavi nije potvrdio, odnosno neistinito je potvrdio da je upućeni radnik, državljanin treće zemlje zakonito zaposlen, za svakog državljanina treće zemlje (članak 20. stavak 3.)

4. ne ovlasti ili ne imenuje osobu koja će čuvati u Republici Hrvatskoj propisanu dokumentaciju ili na zahtjev nadležnoga tijela ne učini dostupnim na uvid traženu dokumentaciju (članak 21. stavak 1.)

5. osobi imenovanoj za čuvanje propisanih dokumenata u Republici Hrvatskoj ne uruči pisanu potvrdu o ovlaštenju (članak 21. stavak 2.)

6. ne ovlasti, odnosno ne imenuje osobu za primanje i slanje pismena (članak 22. stavak 1.)

7. osobi imenovanoj za primanje i slanje pismena ne uruči pisanu potvrdu o ovlaštenju (članak 22. stavak 2.)

8. nakon završetka upućivanja na traženje nadležnog tijela Republike Hrvatske ne dostavi zatražene dokumente o upućivanju iz članaka 21. i 22. ovoga Zakona, u roku od trideset dana od dana dostave zahtjeva (članak 23.).

(2) Novčanom kaznom od 10.000,00 do 20.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se i odgovorna osoba u stranom poslodavcu pravnoj osobi.

(3) Novčanom kaznom od 10.000,00 do 20.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se strani poslodavac fizička osoba.

Članak 47.

(1) Novčanom kaznom u iznosu od 31.000,00 do 50.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj, za svakog državljanina treće zemlje korisnik pravna osoba, kojem je usluga namijenjena u Republici Hrvatskoj i koji je dozvolio pružanje usluge, odnosno koristio rad upućenog radnika, ako je znao ili je mogao znati da upućeni radnik nije zakonito zaposlen (članak 20. stavak 4.).

(2) Novčanom kaznom u iznosu od 10.000,00 do 20.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka i odgovorna osoba u korisniku pravnoj osobi.

(3) Novčanom kaznom u iznosu od 10.000,00 do 20.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka korisnik usluge fizička osoba.

Članak 48.

(1) Novčanom kaznom od 10.000,00 do 30.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj domaći korisnik pravna osoba, ako ne obavijesti stranu agenciju o plaći i drugim uvjetima rada koje primjenjuje na svoje radnike, ako to ne učini u pisanom obliku ili to ne učini najkasnije prije sklapanja ugovora o prekograničnom ustupanju radnika (članak 12. stavak 1.).

(2) Novčanom kaznom od 5.000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se i odgovorna osoba u korisniku pravnoj osobi.

(3) Novčanom kaznom od 5.000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se domaći korisnik fizička osoba.

Članak 49.

(1) Novčanom kaznom od 10.000,00 do 30.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj strana agencija pravna osoba ako domaćem korisniku ne potvrdi odnosno ne potvrdi u pisanom obliku da je obaviještena o uvjetima rada radnika domaćeg korisnika (članak 12. stavak 2.).

(2) Novčanom kaznom od 5.000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se i odgovorna osoba u stranoj agenciji pravnoj osobi.

(3) Novčanom kaznom od 5.000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se strana agencija fizička osoba.

Članak 50.

(1) Odredbe članka 6. stavka 1. točaka 3., 8. i 9., članka 8. stavka 1., članka 9., članka 14., članka 15. i članka 18. ovoga Zakona ne primjenjuju se na upućenoga radnika u djelatnosti cestovnog prijevoza do dana stupanja na snagu posebnoga propisa kojim će se u pravni poredak Republike Hrvatske prenijeti izmjene Direktive 2006/22/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 15. ožujka 2006. o minimalnim uvjetima za provedbu Uredbi Vijeća (EEZ) br. 3820/85 i (EEZ) br. 3821/85 o socijalnom zakonodavstvu koje se odnosi na aktivnosti cestovnog prijevoza i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 88/599/EEZ - Izjave Tekst značajan za EGP (OJ L 102, 11.4.2006.).

(2) Do stupanja na snagu posebnog propisa iz stavka 1. ovoga članka, upućeni radnik u djelatnosti cestovnog prometa ima pravo na najniži iznos plaće, uključujući povećanu plaću za prekovremeni rad, na razini prava utvrđenoga pravnim propisima Republike Hrvatske odnosno proširenim kolektivnim ugovorom, ako je to za radnika povoljnije od prava koje se primjenjuje na radni odnos.

Članak 51.

(1) Stranom poslodavcu koji na dan stupanja na snagu ovoga Zakona ima u Republici Hrvatskoj upućenoga radnika u trajanju kraćem od 18 mjeseci od dana početka upućivanja,

produžuje se razdoblje upućivanja na 18 mjeseci bez obveze podnošenja obavijesti o potrebi produženja iz članka 18. ovoga Zakona, a prethodna razdoblja upućivanja radnika na istom zadatku uračunavaju se u ukupno trajanje upućivanja.

(2) Strani poslodavac koji na dan stupanja na snagu ovoga Zakona ima u Republici Hrvatskoj upućenoga radnika na istom zadatku u trajanju dužem od 18 mjeseci od dana početka upućivanja, dužan je od dana stupanja na snagu ovoga Zakona primjenjivati odredbe ovoga Zakona o dugotrajnom upućivanju.

Članak 52.

(1) Ministar nadležan za poslove rada će u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona donijeti pravilnike iz članka 19. stavka 5. i članka 29. stavka 6. ovoga Zakona.

(2) Do stupanja na snagu provedbenih propisa iz stavka 1. ovoga članka, u dijelu u kojem nisu u suprotnosti s odredbama ovoga Zakona, ostaju na snazi sljedeći provedbeni propisi:

1. Pravilnik o obliku i sadržaju izjave o upućivanju (Narodne novine, broj 105/17)
2. Pravilnik o postupanju prilikom opće procjene privremenosti rada upućenog radnika i privremenosti poduzimanja ekonomskih aktivnosti poslodavca u Republici Hrvatskoj (Narodne novine, broj 105/17).

Članak 53.

Danom stupanja na snagu ovoga Zakona prestaju važiti odredbe članka 86. stavaka 1. do 3. i stavaka 5. do 16., članaka 87. do 89., članka 228. i članka 238. stavka 2. Zakona o strancima (Narodne novine, br. 130/11, 74/13, 69/17, 46/18 i 53/20) i Zakon o prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni u području upućivanja radnika (Narodne novine, broj 101/17).

Članak 54.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u Narodnim novinama.

OBRAZLOŽENJE

Člankom 1. se uređuje predmet Zakona, odnosno da se u cilju zaštite radnika i neovisno pravu koje se primjenjuje na radni odnos, uređuju uvjeti rada i prava radnika koji se u okviru privremenoga ili povremenoga prekograničnog pružanja usluga upućuju na rad na ograničeno vrijeme u Republiku Hrvatsku, koja nije država u kojoj radnik uobičajeno radi te obveze poslodavaca koji ih upućuju.

Također se uređuju zajednički postupak i zajednička pravila uzajamne suradnje i pomoći država članica Europske unije, odnosno drugih članica EGP-a, u prekograničnoj provedbi odluke o novčanoj kazni ili drugoj administrativnoj financijskoj sankciji, koja ne može dovesti do postupka pred sudom stvarno nadležnim za kaznene stvari, a koju je donijelo nadležno tijelo ili potvrdilo upravno tijelo ili sud države članice, izrečene pružatelju usluga s poslovnim nastanom u jednoj državi članici radi povrede zajamčenih prava upućenih radnika, odnosno kršenja određenih pravila o upućivanju radnika, utvrđenih posebnim propisima kojima se uređuje područje upućivanja.

Budući da je u širem kontekstu upućivanja radnika moguće nepoštivanje propisa u drugim područjima (sustav socijalne sigurnosti, porezi, ulazak i boravak), a čija povreda nije predmet ovih oblika suradnje, ovim se Zakonom uređuje suradnja u provedbi samo onih odluka o novčanoj kazni izrečenih pružatelju usluga u jednoj državi članici EGP-a, koje je izreklo upravno tijelo ili sud u drugoj državi članici, za povrede onih nacionalnih propisa kojima su u pravni poredak države članice prenesene osnovna Direktiva 96/71/EZ, njena provedbena direktiva - Direktiva 2014/67/EU te Direktiva 2018/957/EU kojom se izmjenjuje osnovna direktiva, a koje se sve odnose na uvjete rada upućenih radnika, zaštitu prava, omogućavanje boljeg nadzora poštovanja obveza poslodavaca koji upućuju radnike unutar EGP-a.

Stoga se također određuje da se ovaj Zakon ne primjenjuje na prekograničnu provedbu odluka o novčanoj kazni izrečenih u kaznenim, prekršajnim, građanskim i trgovačkim stvarima, na koje se primjenjuju drugi pravni akti Europske unije, i koji su u nacionalno zakonodavstvo preneseni drugim propisima.

Upućivanje radnika u okviru prekograničnoga pružanja usluga specifičan je oblik prekogranične mobilnosti radnika, koji treba razlikovati od drugih oblika migracije unutar jedinstvenoga tržišta Europske unije, odnosno EGP-a. U tom smislu postoje i druge kategorije mobilnih osoba koje se ne smatraju upućenim radnicima i njihov položaj i prava ne uređuju se ovim Zakonom, stoga se uređuje da se ovaj zakon ne odnosi na osobe koje nisu radnici, koje rade u dvije ili više država ili na pomorce koji su izrijekom isključeni iz opsega primjene direktiva koje se preuzimaju ovim Zakonom.

Člankom 2. se određuju pravni akti Europske unije koji se ovim Zakonom preuzimaju u zakonodavstvo Republike Hrvatske.

Člankom 3. se određuju i definiraju značenja pojmova koji se koriste u smislu ovoga Zakona.

Člankom 4. utvrđuje se primjena načela rodne jednakosti u zakonskoj terminologiji.

Člankom 5. se definiraju situacije upućivanja na način da se upućivanjem smatra kada strani poslodavac, u okviru privremenoga ili povremenoga prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputi radnika na rad u Republiku Hrvatsku u tri moguće situacije:

- upućuje svoga radnika na temelju ugovora između stranoga poslodavca i korisnika usluge u Republici Hrvatskoj kojem je usluga namijenjena
- upućuje radnika u svoju podružnicu ili društvo u vlasništvu iste grupe kojoj pripada i poslodavac, ili
- ustupa radnika kao agencija za privremeno zapošljavanje, korisniku sa sjedištem u Republici Hrvatskoj ili koji posluje u Republici Hrvatskoj.

U sve tri situacije mogućega upućivanja, bitan preduvjet koji definira samu suštinu upućivanja je da tijekom trajanja upućivanja između radnika i stranoga poslodavca mora postojati radni odnos, kao i da upućenom radniku Republika Hrvatska nije uobičajeno mjesto rada, već je njegovo upućivanje privremeno i ograničenoga trajanja, do završetka zadatka, odnosno usluge, zbog čijeg je izvršenja upućen u Republiku Hrvatsku.

Člankom 6. su propisana prava koja se, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos upućenoga radnika, za vrijeme trajanja upućivanja u Republici Hrvatskoj (do dvanaest mjeseci na istom zadatku, iznimno osamnaest mjeseci) jamče upućenom radniku, i to prema propisima Republike Hrvatske, odnosno, ako postoji, proširenom kolektivnom ugovoru. U svakoj situaciji upućivanja, pod uvjetom da su povoljniji po radnika, obvezno su primjenjivi propisi o najdužem trajanju radnog vremena i najkraćem trajanju odmora, najkraćem trajanju plaćenoga godišnjega odmora, naknadi za obavljeni rad, uključujući i povećanu naknadu za prekovremeni rad, o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, zaštitnim mjerama za rad trudnica, žena koje su nedavno rodile odnosno doje i maloljetnih radnika, o uvjetima ustupanja putem agencija za privremeno zapošljavanje i o jednakom postupanju prema ženama i muškarcima i drugoj zaštiti od diskriminacije.

Upućenom radniku se jamče i dva dodatna prava: pravo na dodatak ili naknadu za troškove putovanja, hrane smještaja za vrijeme obavljanja zadatka zbog čijeg je izvršenja upućen u Republiku Hrvatsku, ali samo pod uvjetom da na takav dodatak ili naknadu ima i domaći radnik na temelju propisa, odnosno, proširenoga kolektivnog ugovora te pravo na jednaku kvalitetu smještaja na koju ima pravo domaći radnik, ako mu je poslodavac dužan osigurati smještaj na temelju propisa, odnosno proširenoga kolektivnoga ugovora.

Nadalje se uređuje da se odredbe ovoga članka ne odnose na prava stranoga agencijskoga radnika upućenoga domaćem korisniku, već da se na njega odnosi odredba članka 11. ovoga Zakona, kojom su posebno propisana pravila o uvjetima rada stranih agencijskih radnika.

Ovim se člankom utvrđuje i iznimka da poslodavac nije dužan upućenom radniku osigurati najkraće trajanje plaćenoga godišnjega odmora i naknadu za obavljeni rad, na razini propisanoj propisima Republike Hrvatske, odnosno proširenim kolektivnim ugovorom, ako se radi o kvalificiranom radniku upućenom u Republiku Hrvatsku na razdoblje kraće od osam dana kako bi obavio obvezno sastavljanje, odnosno, prvo postavljanje nužno za stavljanje isporučene opreme u upotrebu, koje je ugovoreno kao bitan sastojak ugovora o isporuci opreme. Ova iznimka se ne primjenjuje na upućene radnike u djelatnosti graditeljstva.

Članak 7. uređuje temeljno načelo Zakona, a to je da primjena uvjeta rada države domaćina ne smije dovesti do smanjenja zaštite radnika pa se strani poslodavac mora pridržavati pravila države domaćina samo ako ti uvjeti rada u matičnoj državi poslodavca nisu povoljniji po radnika. Stoga je ova odredba primjenjiva u svakoj situaciji upućivanja, te se uređuje da se u slučaju kada su zajamčeni uvjeti rada povoljnije uređeni pravom države sjedišta poslodavca i

koje se primjenjuje na radni odnos, nego pravom Republike Hrvatske, na upućenoga radnika se uvijek primjenjuje za njega povoljnije pravo.

Člankom 8. je definirana naknada za obavljene rad koji se jamči upućenom radniku za vrijeme upućivanja u Republiku Hrvatsku (izuzev upućenom agencijskom radniku), te naknade koje se ne smatraju naknadom za rad i ne uračunavaju se u naknadu za obavljene rad. Predmetno je bilo potrebno urediti, s obzirom da strani poslodavac mora osigurati da je iznos koji je stvarno isplaćen upućenom radniku barem jednak primitku koji treba osigurati primjenom pravila države domaćina pa je potrebno procijeniti koje sastavne dijelove iznosa stvarno isplaćenoga radniku treba uzeti u obzir za izračun naknade za rad koju treba poštovati u Republici Hrvatskoj, kada je ona država domaćin.

Tako se određuje da se naknada isplaćena upućenom radniku od strane njegovoga poslodavca za stvarne troškove nastale zbog i za vrijeme upućivanja, kao što su troškovi putovanja, hrane i smještaja te davanja u naravi ne smatraju dijelom naknade za obavljene rad, kao niti novčana sredstva uplaćena u zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond za radnika člana fonda.

Bruto iznos naknade za rad koja pripada upućenom radniku za vrijeme rada u Republici Hrvatskoj, osim ako radnik iz matične države već ne dolazi s većom, povoljnijom plaćom, treba izračunati na temelju svih sastavnih elemenata plaće domaćega radnika koji se, na temelju zakona ili, ako postoji, proširenoga kolektivnoga ugovora, obvezno primjenjuju na radnike u Republici Hrvatskoj.

U Republici Hrvatskoj to praktično znači primjenu propisa o minimalnoj plaći, a u djelatnosti graditeljstva, trenutno jedinoga proširenoga kolektivnoga ugovora, koji se primjenjuje na sve radnike i poslodavce u toj djelatnosti, ali će to podrazumijevati i primjenu bilo kojeg drugog kolektivnoga ugovora u slučaju proširenja njegove primjene na sve poslodavce i radnike u određenoj djelatnosti.

Ovim se člankom propisuje i izuzetak od opisanog pravila, tako da se propisuje posebno pravilo za upućene agencijske radnike, kojima će se morati osigurati naknada za rad u visini plaće na koju bi imao pravo domaći agencijski radnik ustupljen domaćem korisniku, znači radnik ustupljen od agencije za privremeno zapošljavanje sa sjedištem u Republici Hrvatskoj korisniku sa sjedištem u Republici Hrvatskoj, a najmanje u iznosu koji ne smije biti nepovoljniji od plaće koju bi taj radnik ostvario kada bi ga na isto radno mjesto zapošljavalo poduzeće korisnik u Republici Hrvatskoj, što uključuje, iznimno, i moguću primjenu kolektivnoga ugovora poduzeća korisnika.

Člankom 9. je definirano pravo radnika na naknadu troškova njegove mobilnosti za vrijeme obavljanja istoga zadatka zbog čijeg izvršenja upućen u Republiku Hrvatsku, a koji nastaju u slučajevima u kojima upućeni radnik mora, zbog obavljanja poslova zbog kojih je upućen putovati do i iz redovnog mjesta rada u Republici Hrvatskoj ili se privremeno šalje u drugo mjesto rada u Republici Hrvatskoj ili u drugu državu, na čiju naknadu će upućeni radnik imati pravo, pod uvjetom da na naknadu tih troškova ima pravo i domaći radnik na temelju propisa, odnosno, proširenoga kolektivnoga ugovora. Obzirom da su to troškovi „interne“ mobilnosti upućenoga radnika tijekom razdoblja upućivanja na istom zadatku, u iste nisu uključeni i troškovi povezani s početkom i završetkom upućivanja iz i natrag u državu iz koje je radnik upućen.

Člankom 10. se propisuje na koji način nadležno inspekcijsko tijelo utvrđuje je li upućenom radniku osigurana naknada za obavljene rad na koju radnik ima pravo prema odredbama ovoga Zakona, način na koji se uspoređuje stvarno isplaćena naknada radniku i naknada na

koju upućeni radnik ima pravo prema ovom Zakonu te se utvrđuju elementi koji se ne uzimaju u obzir prilikom te usporedbe. Prilikom utvrđivanja je li upućenom radniku osigurana naknada za obavljeni rad na koju radnik ima pravo prema odredbama ovoga Zakona, uspoređuju se bruto iznos stvarno isplaćene naknade i bruto iznos naknade na koju upućeni radnik ima pravo prema odredbama ovoga Zakona, a ne pojedinačni sastavni dijelovi naknade, a tijekom usporedbe se ne uzimaju u obzir iznosi isplaćeni na ime prekovremenoga rada, otežanih uvjeta rada, noćnog rada, rada nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom koji je zakonom određen kao neradni, davanja u naravi, kao niti svi oni dodaci kojima je svrha naknada stvarno nastalih troškova zbog upućivanja.

Članak 11. jasnije se definira jednakost u položaju domaćih i stranih agencijskih radnika u odnosu na zajamčena prava iz članka 6. stavka 1. točaka 1. do 6. Zakona (plaću, radno vrijeme, odmori i dopuste, zaštitu na radu, zaštitu trudnica, roditelja i mladih i zaštitu od diskriminacije), na način da se propisuje da je strana agencija za privremeno zapošljavanje, kao poslodavac, tijekom upućivanja svoga radnika u Republiku Hrvatsku dužna na zajamčene uvjete rada agencijskoga radnika primjenjivati odredbe općega propisa o radu koje se primjenjuju na radnika domaće agencije ustupljenoga korisniku u Republici Hrvatskoj, pod uvjetom da je to povoljnije za upućenoga radnika od prava koje se primjenjuje na radni odnos. Prava iz odredbe članka 6. stavka 1. točaka 7. i 8. na naknadu troškova unutarnje mobilnosti te smještaj određene kvalitete, ostvarit će i upućeni strani agencijski radnik, na isti način kao i ostali upućeni radnici, znači pod uvjetom da je korisnik u Republici Hrvatskoj prema propisu, odnosno proširenom kolektivnom ugovoru dužan ta prava osigurati svojim radnicima.

Člankom 12. se propisuje obveza domaćega korisnika da, prije sklapanja ugovora o prekograničnom ustupanju radnika, pisanim putem obavijesti stranu agenciju o plaći i drugim uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika, a strana agencija je dužna da u pisanom obliku korisniku potvrdi da je o tome obaviještena. U cilju sprječavanja mogućih zlouporaba lančanih upućivanja stranih agencijskih radnika, ovim se člankom izrijekom propisuje da korisnik usluge strane agencije ne može biti domaća agencija za privremeno zapošljavanje.

Člankom 13. se definira tko će imati obveze poslodavca u slučaju kada strani korisnik, koji ima pravo privremeno poslovati u Republici Hrvatskoj, pošalje u Republiku Hrvatsku stranoga agencijskoga radnika, na način da se poslodavcem smatra strana agencija koja je ustupila radnika stranom korisniku, što znači da će strana agencija morati poštivati sve obveze propisane ovim Zakonom, a koje treba ispuniti poslodavac. S obzirom da u ovom slučaju može doći do sukoba pravila tri zakonodavstva o mjerodavnom pravu koje se primjenjuje na prava upućenoga radnika, propisuje se obveza primjene za radnika najpovoljnijega prava.

Člankom 14. se definira pojam dugotrajnoga upućivanja na način da je to slučaj, u pravilu, kada stvarno trajanje upućivanja radnika zbog obavljanja istoga zadatka u Republici Hrvatskoj traje duže od dvanaest mjeseci.

No uređuje se i iznimka od toga pravila, u slučaju ako je strani poslodavac podnio obavijest o potrebi produženja razdoblja upućivanja onda, iznimno, dugotrajno upućivanje nastupa nakon osamnaest mjeseci stvarnog trajanja upućivanja.

Člankom 15. su propisana prava radnika u slučaju dugotrajnoga upućivanja, na način da mu se tada jamče veća prava koje mu poslodavac mora osigurati, odnosno propisuje se da je strani poslodavac od prvog dana od isteka dvanaest, iznimno osamnaest mjeseci stvarnoga trajanja upućivanja radnika na istom zadatku, dužan na dugotrajno upućenoga radnika, uz već zajamčene uvjete rada, primijeniti i sve druge uvjete rada koji se prema propisu, odnosno

proširenom kolektivnom ugovoru obvezno primjenjuju na domaće radnike, osim odredbi kojima se uređuju postupak, uvjeti i administrativne obveze pri sklapanju i prestanku ugovora o radu, zabrani tržišnog natjecanja te sustava dobrovoljnoga mirovinskog osiguranja. Ove uvjete rada je strani poslodavac dužan osigurati samo pod uvjetom da su oni povoljnije uređeni nego zakonodavstvom države sjedišta poslodavca koje se primjenjuje na radni odnos.

Članak 16. propisuje način računanja razdoblja upućivanja, koje, se u pravilu, računa od dana navedenoga u izjavi o upućivanju, a u slučaju sumnje se u obzir mogu uzeti i drugi dokazi, kao što je to potvrda nadležnoga tijela o obuhvaćenosti radnika inozemnim sustavom socijalnoga osiguranja, podatak o državi ili državama u kojima treba obavljati rad te podatak iz ugovora o radu ili drugog akta kojim je zasnovan radni odnos o početku i trajanju rada u drugoj državi. U slučaju da se u navedenoj dokumentaciji iskazani podaci ne slažu, početkom razdoblja upućivanja smatrat će se podatak o najranijem početku upućivanja.

Člankom 17. se propisuje kumulativno uračunavanje razdoblja upućivanja radnika u slučaju zamjene radnika drugim radnikom na istom zadatku i mjestu rada, pri čemu se na temelju prirode usluge koja se pruža, posla koji se obavlja, mjesta obavljanja rada, ugovora na temelju kojeg je radnik upućen i drugih činjenica, procjenjuje radi li se o zamjeni radnika na istom zadatku ili o novom upućivanju. U slučaju da se, zbog kumulativnoga izračunavanja trajanja razdoblja upućivanja, ispune uvjeti za dugotrajno upućivanje, promjena uvjeta rada upućenoga radnika u smislu osiguranja višeg standarda, primijenit će se na upućenoga radnika koji obavlja rad u trenutku ispunjenja kriterija za dugotrajno upućivanje.

Naime, prema zajedničkoj izjavi Europskog parlamenta, Vijeća i Komisije o članku 4. stavku 3. točki (g) Direktive 2014/67/EU, „Je li radno mjesto na kojem je privremeno upućeni radnik obavljao svoj posao u okviru pružanja usluga bilo popunjeno istim ili drugim upućenim radnikom u bilo kojem prethodnom razdoblju predstavlja tek jedan od mogućih čimbenika koje se, u slučaju sumnje, treba uzeti u obzir pri pripremi sveukupne procjene činjeničnoga stanja. Sama činjenica da se može raditi o jednom od čimbenika nikako se ne bi trebala tumačiti kao zabrana da upućenoga radnika zamijeni drugi upućeni radnik niti kao prepreka takvoj mogućoj zamjeni koja posebice može biti svojstvena uslugama koje se pružaju sezonski, ciklički ili opetovano.“.

Članak 18. propisuje način i postupak mogućega produženja razdoblja upućivanja te omogućuje stranom poslodavcu da prije isteka stvarnoga trajanja upućivanja radnika od dvanaest mjeseci može obavijestiti inspekcijsko tijelo o potrebi produženja perioda upućivanja radnika na istom zadatku u Republici Hrvatskoj, uz obrazloženje opravdanoga povoda za produženje, koju može poslati samo jednom, najranije dva mjeseca, a najkasnije mjesec dana prije isteka stvarnoga trajanja upućivanja od dvanaest mjeseci, elektroničkim putem, korištenjem aplikacije dostupne na mrežnoj stranici Državnoga inspektorata Republike Hrvatske te Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike. Također se propisuje da ta obavijest mora sadržavati podatke o poslodavcu, radniku na kojega se produženje odnosi, oznaku ili datum prve podnesene izjave o upućivanju koja sadrži početak razdoblja upućivanja, datum isteka roka od dvanaest mjeseci stvarnog trajanja upućivanja, opis usluge, odnosno rada zbog čijeg izvršenja je radnik upućen te obrazloženje opravdanoga povoda za produženje.

Nadležno inspekcijsko tijelo (Državni inspektorat Republike Hrvatske) je dužno putem elektroničke aplikacije, najkasnije u roku od petnaest dana od primitka obavijesti, potvrditi produženje razdoblja upućivanja za dodatnih šest mjeseci od isteka roka od dvanaest mjeseci stvarnoga trajanja upućivanja radnika, dok se obavijest o potrebi produženja razdoblja

upućivanja za radnika podnesena prije ili nakon isteka propisanih rokova ili podnesena za radnika zbog obavljanja drugoga zadatka, neće potvrditi. Nakon obavijesti, o potrebi produženja razdoblja upućivanja, radnik će se smatrati dugotrajno upućenim od prvoga dana nakon isteka roka od osamnaest mjeseci stvarnoga trajanja upućivanja radnika.

Člankom 19. je stranom poslodavcu propisana obveza da prije početka upućivanja radnika podnese izjavu o upućivanju, elektroničkim putem, Državnom inspektoratu Republike Hrvatske, korištenjem aplikacije dostupne na mrežnoj stranici toga tijela državne uprave i Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike ali i obveza da, najkasnije u roku od tri dana, prijavi svaku promjenu podataka u podnijetoj izjavi o upućivanju. Strani poslodavac koji ima sjedište u trećoj državi, a koji, na temelju multilateralnoga ili bilateralnoga ugovora koji obvezuje Republiku Hrvatsku, može pružati usluge u Republici Hrvatskoj, također je, jednako kao i poslodavci sa sjedištem u Europskoj uniji, drugoj ugovornici EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji, dužan prije početka upućivanja podnijeti potpunu i točnu izjavu o upućivanju. Ovim se člankom ujedno daje ovlast ministru nadležnom za poslove rada da pravilnikom propisuje sadržaj, oblik i izgled izjave o upućivanju te način prijave promjene podataka.

Člankom 20. budući da se Direktivom 96/71/EZ određuje da pružatelj usluga-poslodavac sa sjedištem u trećoj zemlji, ne smije biti stavljen u povoljniji položaj od pružatelja usluga koji ima sjedište u državi članici Europske unije, utvrđuje se, na temelju i u skladu sa posebnim propisom kojim se uređuje ulazak, boravak i rad stranaca u Republici Hrvatskoj, položaj radnika državljana trećih zemalja.

Njihov položaj, odnosno dodatni uvjeti koji moraju biti ispunjeni prije no što upućeni radnik počne izvršavati uslugu koju je ugovorio njegov poslodavac, ovisi o tome jesu li, u smislu ovoga Zakona, upućeni u Republiku Hrvatsku radi izvršenja usluge od stranoga poslodavca sa sjedištem u Europskoj uniji, drugoj ugovornici EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji ili od stranoga poslodavca sa sjedištem u trećoj zemlji, a koji na temelju višestranoga ili dvostranoga ugovora koji obvezuje Republiku Hrvatsku, pod uvjetima i u opsegu utvrđenom ugovorom, može u Republici Hrvatskoj pružati usluge.

Za razliku od radnika državljana trećih zemalja koje je u Republiku Hrvatsku u ovom kontekstu uputio njihov poslodavac s poslovnim nastanom u državi članici Europske unije, drugoj ugovornici EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji, koji, ako su upućeni na razdoblje duže od 90 dana, moraju regulirati boravak u svrhu rada upućenoga radnika, državljanima treće zemlje upućeni od poslodavca s poslovnim nastanom u trećoj zemlji, a koji može pružati usluge u Republici Hrvatskoj, trebaju, u pravilu, prije izvršenja usluge, ishoditi dozvolu za boravak i rad, prema propisu kojim se uređuje ulazak, boravak i rad stranaca.

Također se propisuje obveza poslodavca da potvrdi zakonitost zaposlenja radnika, koja predstavlja jedan od temeljnih preduvjeta za upućivanje radnika u skladu sa ovim Zakonom. Stoga se propisuje obveza stranoga poslodavca da u izjavi o upućivanju, kad je riječ o državljaninu treće zemlje, potvrdi da je upućeni radnik zakonito zaposlen po propisima države u kojoj strani poslodavac ima sjedište, a korisniku u Republici Hrvatskoj kojem je usluga namijenjena, se propisuje obveza da ne smije dozvoliti obavljanje usluge, odnosno koristiti rad upućenoga radnika, ako zna ili je mogao znati da upućeni radnik nije zakonito zaposlen kod stranoga poslodavca.

Člankom 21. je stranom poslodavcu propisana obveza da u izjavi o upućivanju ovlasti i imenuje osobu koja će tijekom razdoblja upućivanja na mjestu rada ili drugom jasno određenom i dostupnom mjestu u Republici Hrvatskoj čuvati te na zahtjev nadležnoga tijela

dati na uvid, u papirnatom ili elektroničkom obliku, dokumente propisane ovim Zakonom te po zahtjevu nadležnoga tijela osigurati prijevod na hrvatski jezik. Također je propisana obveza stranom poslodavcu da imenovanoj osobi uruči potpisanu, pisanu potvrdu o njenom ovlaštenju, a imenovana osoba je potvrdu dužna predočiti na zahtjev nadležnoga tijela.

Članak 22. propisuje obvezu imenovanja osobe za primanje pismena, koja će za vrijeme upućivanja biti ovlaštena, u ime i za račun poslodavca, surađivati s nadležnim tijelima te po potrebi primati i slati dokumente, zahtjeve, obavijesti i ostala pismena, a koju je poslodavac također dužan imenovati u podnijetoj izjavi o upućivanju. Toj osobi poslodavac je obvezan dati potpisanu, pisanu potvrdu o njenom ovlaštenju, koju je osoba dužna predočiti na zahtjev nadležnoga tijela.

Člankom 23. je stranom poslodavcu propisana obveza da i nakon završetka upućivanja čuva sve dokumenta vezane uz upućivanje u razdoblju od dvije godine od završetka upućivanja te ih dostaviti nadležnim tijelima Republike Hrvatske na njihov zahtjev, u roku od trideset dana od dana dostave zahtjeva.

Člankom 24. se upućenom radniku jamči pravna zaštita prava na način da svaki upućeni radnik koji smatra da mu je za vrijeme upućivanja povrijeđeno neko pravo zajamčeno ovim Zakonom, može radi zaštite i ostvarivanja tih prava protiv stranoga poslodavca pokrenuti odgovarajući postupak pred nadležnim sudom, državnim tijelima ili pravnim osobama s javnim ovlastima u Republici Hrvatskoj, a taj postupak, zbog kojeg ne smije biti diskriminiran, može pokrenuti i nakon prestanka radnoga odnosa s poslodavcem. U pokrenutim postupcima za zaštitu prava, upućenoga radnika ili poslodavca, po njegovu ovlaštenju mogu zastupati osobe ovlaštene za pružanje pravne pomoći, odnosno udruge ili druge organizacije koje su za to ovlaštene u skladu s posebnim propisima. Na strani radnika, to uključuje i sindikat.

Člankom 25. obvezuje se Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike da osigura, u suradnji s drugim nadležnim tijelima, da su kontakti svih nadležnih tijela te opća, cjelovita i jasna informacija o propisima i kolektivnim ugovorima primjenjivima na uvjete rada i zapošljavanja i njihovoj zaštiti, dostupni svima zainteresiranima na lako pristupačan i jasan način, bez naknade, na jedinstvenoj mrežnoj stranici na hrvatskom i engleskom jeziku. Sama okolnost da na mrežnoj stranici nisu navedene opće informacije o uvjetima rada koji se primjenjuju na upućene radnike, bit će uzeta u obzir prilikom određivanja visine kazne pružatelju usluge zbog nepoštovanja tih uvjeta rada, u mjeri u kojoj je to potrebno da bi se osigurala proporcionalnost kazne, ali postojanje tih okolnosti ne utječe na ostvarivanje prava koja se jamče upućenom radniku ovim Zakonom.

Člankom 26. se uređuju obvezni način i postupci administrativne suradnje koju su, u situacijama upućivanja i zbog zaštite prava upućenih radnika, nadležna tijela dužna osigurati u okviru svojih nadležnosti, bez nepotrebnih odgađanja i bez naknade, pružiti pomoć i potrebnu uzajamnu suradnju s nadležnim tijelima drugih država članica Europske unije, odnosno drugim državama ugovornicama EGP-a, koja će se provoditi putem Informacijskoga sustava unutarnjeg tržišta (IMI), uspostavljenoga Uredbom (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem informacijskoga sustava unutarnjeg tržišta (»Uredba IMI«) te, po potrebi, i bilateralnim putem i u skladu s propisima kojima se uređuje zaštita osobnih podataka i slobodni prijenos takvih podataka.

Člankom 27. u cilju sprječavanja i kažnjavanja prekograničnih prijevара i nezakonitih djelatnosti te zaštite prava radnika u situacijama upućivanja, propisuje se obveza nadležnim

tijelima Republike Hrvatske, osobito inspeksijskim tijelima, da, u okviru svojih nadležnosti, surađuju i mogu provoditi zajedničke aktivnosti s nadležnim tijelima Europske unije (prvenstveno s Europskim nadzornim tijelom za rad), a ako se ocijeni da postoji potreba i zajednički interes, i s nadležnim tijelima drugih država članica Europske unije, drugih ugovornica EGP-a, a ako tijelo koje je zaprimilo zahtjev za informacijom tom informacijom ne raspolaže, zatražit će dostavu informacije od nadležnoga tijela koje ima informaciju i koje ju je dužno dostaviti.

Člankom 28. je propisana i obveza nacionalne suradnje radi sprječavanja nezakonitih djelatnosti i prijevара u području upućivanja radnika, na način da se Ministarstvu rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, Državnom inspektoratu Republike Hrvatske, drugim tijelima državne uprave u čijem je djelokrugu obavljanje inspeksijskoga nadzora nad provedbom posebnih propisa kojima se uređuju radni odnosi odnosno uvjeti rada, tijelima nadležnima za provedbu uredbi Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti, ministarstvu nadležnom za unutarnje poslove i ministarstvu nadležnom za porezni sustav, nalaže obveza međusobne suradnje i pružanja potrebnih informacija.

Člankom 29. utvrđuje se način i obveza provođenja opće procjene činjeničnih elementa svojstvenih upućivanju u situacijama kada se tijekom inspeksijskoga nadzora posumnja da nije riječ o upućivanju. Ta procjena mora biti prilagođena svakom posebnom slučaju, uzimajući u obzir posebnost svake situacije upućivanja, te se odnosi osobito na procjenu privremenosti rada upućenog radnika, odnosno postojanja privremenosti poduzimanja gospodarskih aktivnosti stranoga poslodavca u Republici Hrvatskoj. Ujedno se ovim člankom ovlašćuje ministar nadležan za poslove rada da pravilnikom detaljnije razradi način opće procjene činjeničnih elemenata svojstvenih upućivanju.

Članak 30. propisuje primjenu mjerodavnoga prava za ugovor o radu kada se utvrdi da se ne radi o upućivanju, odnosno upućenom radniku te se tada pravo mjerodavno za ugovor o radu određuje u skladu s Uredbom (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (Rim I).

Na temelju ove Uredbe, u slučaju da se utvrdi da se ne radi o istinskom upućivanju, mjerodavno pravo koje se primjenjuje na ugovor o radu radnika bit će pravo države članice domaćina (*lex loci laboris*), znači pravo Republike Hrvatske, pod uvjetom da ne postoji izbor prava između stranaka i ako ugovor o radu nije usko povezan s drugom državom. Stoga se nastavno uređuje situacija, odnosno zaštita radnika u slučaju da postoji sukob prava, na način da, ako zbog primjene ovih pravila postoji sukob mjerodavnoga prava koje se primjenjuje na ugovor o radu i hrvatskoga nacionalnog zakonodavstva, primjena mjerodavnoga prava ne može dovesti do umanjenja prava radnika, odnosno primjene uvjeta rada nepovoljnijih od onih koja se ovim Zakonom jamče upućenom radniku.

Članak 31. uređuje pitanja odgovornosti ugovaratelja za obveze podugovaratelja prema upućenom radniku u djelatnosti graditeljstva, kao i uvjete pod kojima se ugovaratelj te odgovornosti može osloboditi. Tako upućeni radnik kojem podugovaratelj kao poslodavac nije na dan dospelosti isplatio naknadu za obavljeni rad ili dio naknade za obavljeni rad, može od ugovaratelja zahtijevati isplatu te naknade nakon isteka roka u kojem je poslodavac sa sjedištem u Republici Hrvatskoj domaćem radniku, prema općem propisu kojim se uređuju radni odnosi, dužan dostaviti obračun plaće koji mu je dužan isplatiti. Odgovornost ugovaratelja primjenjuje se na ugovorni odnos ugovaratelja i podugovaratelja nastao na temelju ugovora o pružanju usluga u jednoj ili više djelatnosti graditeljstva prema važećoj

Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti, a podugovarateljem se smatra pružatelj usluga koji upućuje radnike na temelju ugovora o pružanju usluga sklopljenoga s ugovarateljem, a kojim se obvezuje izvršiti sve ili dio radova, odnosno usluga za čije se izvođenje ili pružanje obvezao ugovaratelj.

Ugovaratelj se može osloboditi svoje odgovornosti ako je poduzeo sve odgovarajuće radnje kako bi od svoga podugovaratelja zatražio i dobio prije početka, odnosno, tijekom trajanja upućivanja, presliku izjave podugovaratelja o upućivanju radnika i svih njezinih naknadnih izmjena, popis svih radnika zaposlenih na izvršavanju ugovora o pružanju usluga između ugovaratelja i podugovaratelja, za svakoga pojedinoga radnika identifikacijski podatak radnika, datum rođenja, opis posla, državljanstvo, datum početka i završetka upućivanja, mjesto upućivanja, redovno radno vrijeme, uključujući i prekovremene sate te bruto mjesečnu plaću, pisano jamstvo podugovaratelja da će, kao poslodavac, upućenom radniku isplatiti plaću u roku i iznosu koja mu pripada tijekom upućivanja, za vrijeme trajanja ugovora za svakoga pojedinoga upućenoga radnika najmanje jednom mjesečno: evidenciju radnog vremena, evidenciju plaća, obračun plaće iz kojeg su jasno vidljivi svi podaci od kojih ovisi iznos plaće te iznos plaće po tim osnovama, novčana jedinica u kojoj se plaća isplaćuje te dokaz o izvršenoj uplati plaće u roku i iznosu na koji radnik ima pravo tijekom upućivanja.

Člankom 32. određuju se nadležna tijela za podnošenje i primanje zahtjeva za dostavom obavijesti o novčanoj kazni primatelju usluga (poslodavcu upućenoga radnika) i zahtjeva za naplatom novčane kazne te nadležno tijelo za provedbu naplate novčane kazne. Državni inspektorat Republike Hrvatske nadležan je za podnošenje, kao i zaprimanje te postupanje po zahtjevu druge države članice. Iznimno, za podnošenje zahtjeva drugim državama članicama, ovlaštena su i druga tijela državne uprave u čijem je djelokrugu, u skladu s posebnim propisom, u pojedinom upravnom području, obavljanje poslova inspekcijskoga nadzora nad provedbom posebnih propisa kojima se uređuju radni odnosi, odnosno uvjeti rada (npr. u području cestovnoga prometa, obrazovanja, zdravstva i dr.), ako su povrijeđena radna prava zajamčena ovim Zakonom, a propisana posebnim propisom u njihovoj nadležnosti (primjerice, radno vrijeme). Kao nadležno tijelo za provedbu ovrhe na novčanim sredstvima pružatelja usluga s poslovnim nastanom u Republici Hrvatskoj, a radi naplate novčane kazne, utvrđena je Financijska agencija.

Člankom 33. se određuje se obvezni način međusobne suradnje tijela država članica prilikom prekogranične provedbe odluka o novčanoj kazni, a koja se sastoji u mogućnosti podnošenja, ali i zaprimanja dvije vrste zahtjeva: zahtjeva za dostavom pružatelju usluga obavijesti o novčanoj kazni ili zahtjeva za naplatom kazne u državi poslovnoga nastana pružatelja usluga, na temelju odluke o novčanoj kazni koja je pružatelju usluge izrečena u državi koja podnosi zahtjev.

Člankom 34. se određuje da su načela uzajamne pomoći, povjerenja i priznavanja zahtjeva temelj suradnje nadležnih tijela država članica prilikom postupanja po zahtjevu iz članka 33. ovoga Zakona.

Člankom 35. uređuje se obveza poštivanja načela zaštite osobnih podataka u tijekom suradnje i razmjene podataka između nadležnih tijela države članica Europske unije, odnosno EGP-a.

Člankom 36. određuje se obvezni način suradnje u omogućavanju prekogranične naplate novčanih kazni, korištenjem Informacijskoga sustava unutarnjeg tržišta (IMI), te obvezno korištenje posebnih jedinstvenih obrazaca za zahtjeve, utvrđenih u IMI-ju, kao i obveza

njihove razmjene na način i u skladu s pravilima rada i razmjene informacija i dokumenata u tom zajedničkom elektroničkom sustavu.

Člankom 37. uređuju se obveze nadležnoga tijela koje podnosi zahtjev, odnosno uvjeti koji se trebaju ispuniti da bi se od države poslovnoga nastana pružatelja usluge zatražila suradnja i pomoć u dostavi obavijesti o izrečenoj odluci o novčanoj kazni, odnosno provedba naplate novčane kazne, na način da se postupanje zatraži tek i samo kad se prema propisima države koja podnosi zahtjev, obavijest o novčanoj kazni ne može dostaviti, odnosno novčana kazna ne može naplatiti stranom pružatelju usluga u državi koja podnosi zahtjev. Također se određuje da se ovim putem može tražiti postupanje samo ako temelj tražbine, odluka o novčanoj kazni ili novčana kazna u državi koja podnosi zahtjev nije u postupku osporavanja, odnosno, zahtjev koji se ne može osporiti redovnim pravnim lijekom.

Stoga se može zatražiti dostava obavijesti o novčanoj kazni koja se još može osporiti pred tijelima države koja podnosi zahtjev, ali provedbu zahtjeva za naplatu u odnosu na odluke o novčanoj kazni koje su stekle svojstvo izvršnosti. Nastavno, uz zahtjev za naplatu novčane kazne, potrebno je priložiti presliku izvornika ili ovjerene preslike izvršne odluke o novčanoj kazni ili sažetka te odluke, a mogu se priložiti i drugi dokumenti koji se odnose na obvezu plaćanja i novčanu kaznu, izdani u državi koja podnosi zahtjev.

Člankom 38. uređuje se postupanje nadležnoga tijela kada zaprimi zahtjev, rok za postupanje po zahtjevu, način priznavanja zahtjeva bez dodatnih službenih ili upravnih radnji, odnosno posebne odluke o priznanju, temelj provedbe naplate novčane kazne u Republici Hrvatskoj, posebni propis po kojem je Financijska agencija dužna postupati prilikom naplate novčane kazne, dokumenti koji se trebaju dostaviti pružatelju usluga i način postupanja u cilju naplate novčane kazne te obveza nadležnoga tijela koje je zaprimilo zahtjev da o poduzetim radnjama obavijesti tijelo koje je podnijelo zahtjev.

Također se uređuje obveza tijela koje je zaprimilo zahtjev za naplatom izrečene novčane kazne, da dostavi pružatelju usluga temeljnu izvršnu ispravu i druge dokumente, uz upozorenje da novčanu kaznu treba, ako u međuvremenu, odlučiti, platiti u Republici Hrvatskoj, ne više u državi koja je donijela ovršnu odluku kojom mu se kazna izriče, no to ne utječe na provedbu ovrhe.

Člankom 39. propisuje se obvezni sadržaj zahtjeva za dostavom obavijesti o odluci o novčanoj kazni, odnosno zahtjeva za naplatom novčane kazne, a koji odgovara i minimalnom sadržaju utvrđenih jedinstvenih obrazaca koji se obvezno razmjenjuju putem IMI elektroničkoga sustava.

Člankom 40. u stavku 1. uređuju se razlozi iz kojih će nadležno tijelo odbiti provedbu oba zahtjeva (zahtjeva za dostavu obavijesti o izrečenoj novčanoj kazni ili zahtjeva za naplatu novčane kazne), a u stavku 2. određuju se razlozi iz kojih nadležno tijelo može odlučiti hoće li provesti, neizvršiti ili odbiti provedbu zahtjeva za naplatom novčane kazne, te obvezu da se o odluci o odbijanju zahtjeva ili neizvršenja, što prije izvijesti tijelo koje je dostavilo zahtjev.

Člankom 41. se utvrđuju iznimni razlozi za prekid postupka provedbe zahtjeva.

Člankom 42. utvrđuje se da je iznos naplaćene novčane kazne prihod državnog proračuna Republike Hrvatske te da je suradnja i pomoć besplatna te da se neće potraživati troškovi od države koja je podnijela zahtjev za dostavom obavijesti o odluci ili zahtjev za naplatom novčane kazne.

Člankom 43. uređuje se nadležnost u sporovima na način da su za rješavanje u sporovima u vezi temelja, odnosno nastanka potraživanja, obveze plaćanja ili odluke o novčanoj kazni, nadležna tijela države koja podnosi zahtjev, a da su za sporove vezane za provedbu mjera prema ovom Zakonu, odnosno za valjanost dostave zahtjeva za dostavom obavijesti o odluci o novčanoj kazni ili provedbu zahtjeva za naplatom novčane kazne, u Republici Hrvatskoj nadležni općinski sudovi prema pravilima o mjesnoj nadležnosti u parničnom postupku.

Člankom 44. određuje se tijelo državne uprave nadležno za nadzor primjene propisa o radu i zaštiti na radu kao tijelo nadležno za upravni nadzor nad primjenom ovoga Zakona, s obzirom da je to tijelo i nacionalno kontaktno tijelo za administrativnu suradnju u vezi uvjeta rada upućenih radnika te za osiguravanje dostupnosti informacije o primjenjivom nacionalnom zakonodavstvu.

Člankom 45. određuju se nadležna tijela za inspekcijski nadzor nad primjenom ovoga Zakona, na način da je to državna upravna organizacija koja je prema posebnom propisu nadležna za nadzor primjene propisa o radu i zaštiti na radu (Državni inspektorat Republike Hrvatske), a iznimno, za inspekcijski nadzor su ovlaštena i druga tijela državne uprave u čijem je djelokrugu, u skladu s posebnim propisom, u pojedinom upravnom području, obavljanje poslova inspekcijskoga nadzora nad provedbom posebnih propisa kojima se uređuju radni odnosi, odnosno uvjeti rada (npr. u području cestovnoga prometa, obrazovanja, zdravstva i dr.), s obzirom da su, u slučaju upućivanja radnika u tim sektorima, zajamčena prava regulirana odgovarajućim odredbama posebnoga propisa.

Člancima 46. do 49. se propisuju prekršajne odredbe za teže i lakše prekršaje, kao i novčane kazne za iste, usklađene s Kaznenim zakonom.

U članku 48. stavku 3. pojam „domaći korisnik usluge fizička osoba“, definiran je u članku 3. stavku 9. ovoga Zakona, pa se odnosi na fizičku osobu koja je registrirana za obavljanje gospodarske djelatnosti, te na teritoriju Republike Hrvatske ostvaruje poslovni nastan, odnosno ima sjedište, u smislu stalnoga mjesta poslovanja gdje se stvarno upravlja gospodarskom djelatnošću od strane pružatelja usluga u neodređenom vremenskom razdoblju i sa stalnom infrastrukturom.

Člankom 50. se propisuje prijelazno razdoblje za upućivanje radnika u cestovnom prometu jer se na njihovo upućivanje ne primjenjuju novine uvedene revizijom Direktive 96/71/EZ izvršene novom Direktivom 2018/957/EU, već se na njih primjenjuje izvorni tekst Direktive 96/71/EZ, u hrvatskom zakonodavstvu sada propisano Zakonom o strancima. Novi elementi Direktive kojom se izmjenjuje osnovna Direktiva 96/71/EZ, primjenjivat će se na upućene radnike u cestovnom prometu kada nova Direktiva kojom se mijenja sektorska Direktiva 2006/22/EZ u području prijevoza bude objavljena i stupi na snagu, odnosno kad bude preuzeta u hrvatski pravni poredak. S obzirom da će, nakon donošenja ovoga sveobuhvatnoga zakona, prestati važiti odredbe Zakona o strancima kojima je sada uređeno područje uvjeta rada radnika upućenih u Republiku Hrvatsku, ovim je Zakonom potrebno propisati pravila za upućivanje radnika u cestovnom prometu na način da se na njih ne primjenjuje sada novoutvrđena naknada za obavljani rad, dva nova prava dodana na listu zajamčenih prava (troškovi unutarnje mobilnosti i kvaliteta smještaja), kao niti pravila o dugotrajnom upućivanju, sve do primjene posebnog propisa kojim će se u pravni poredak Republike Hrvatske prenijeti izmjene sektorske Direktive 2006/22/EZ. Tako se ovom odredbom propisuje da će, sve do donošenja i primjene posebnoga propisa, upućeni radnici u cestovnom prometu (vozači) imati pravo na najniži iznos plaće, uključujući povećanu plaću za

prekovremeni rad, na razini prava utvrđenog pravnim propisima Republike Hrvatske, odnosno ako postoji, proširenom kolektivnom ugovoru, ako je to za radnika povoljnije od prava koje se primjenjuje na radni odnos.

Članak 51. je prijelazna odredba kojom se stranom poslodavcu koji na dan stupanja na snagu ovog Zakona u Republici Hrvatskoj ima upućenoga radnika u trajanju kraćem od osamnaest mjeseci od dana početka upućivanja, automatski produžuje razdoblje upućivanja toga radnika na osamnaest mjeseci, i to bez obveze podnošenja obavijesti o potrebi produženja perioda upućivanja, ali se prethodno razdoblje upućivanja radnika na tom zadatku uračunava u ukupno trajanje upućivanja, dok se stranom poslodavcu koji na dan stupanja na snagu ovoga Zakona u Republici Hrvatskoj ima upućenoga radnika u trajanju dužem od osamnaest mjeseci od dana početka upućivanja, propisuje obveza da od dana stupanja na snagu ovoga Zakona primjenjuje njegove odredbe o dugotrajnom upućivanju, odnosno osigura veću razinu zaštite radnika.

Člankom 52. se propisuju rokovi donošenja provedbenih propisa ovoga Zakona.

Člankom 53. se utvrđuje prestanak važenja dijela Zakona o strancima kojima je sada uređeno područje radnih prava radnika upućenih u Republiku Hrvatsku i Zakona o prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni u području upućivanja.

Članak 54. određuje stupanje na snagu Zakona.

- PRILOZI**
- **Izvješće o provedenom savjetovanju sa zainteresiranom javnošću**
 - **Izjava o usklađenosti prijedloga propisa s pravnom stečevinom Europske unije**
 - **Usporedni prikaz podudaranja odredbi propisa Europske unije s prijedlogom propisa**

OBRAZAC
IZVJEŠĆA O PROVEDENOM SAVJETOVANJU SA ZAINTERESIRANOM JAVNOŠĆU

Naslov dokumenta	Izvješće o provedenom savjetovanju sa zainteresiranom javnošću za Nacrt prijedloga zakona o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni
Stvaratelj dokumenta, tijelo koje provodi savjetovanje	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava
Svrha dokumenta	Izvješće o provedenom savjetovanju
Datum dokumenta	25. ožujak 2020.
Verzija dokumenta	I.
Vrsta dokumenta	Izvješće
Naziv nacrt zakona, drugog propisa ili akta	Nacrt prijedloga zakona o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni
Jedinstvena oznaka iz Plana donošenja zakona, drugih propisa i akata objavljenog na internetskim stranicama Vlade	Broj 72. Plan zakonodavnih aktivnosti Vlade Republike Hrvatske za 2020. godinu
Naziv tijela nadležnog za izradu nacrt	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti bili uključeni u postupak izrade odnosno u rad stručne radne skupine za izradu nacrt?	U radnoj skupini aktivno su sudjelovali predstavnici socijalnih partnera odnosno udruga sindikata i poslodavaca
Je li nacrt bio objavljen na internetskim stranicama ili na drugi odgovarajući način?	Da, na portalu e-savjetovanje.gov.hr i na mrežnoj stranici Ministarstva rada i mirovinskoga sustava.
Ako jest, kada je nacrt objavljen, na kojoj internetskoj stranici i koliko je vremena ostavljeno za savjetovanje?	Savjetovanje je bilo otvoreno od 5. do 20 ožujka 2020. godine.
Ako nije, zašto?	
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti dostavili svoja očitovanja?	Na objavljeni Nacrt nije bilo niti jedne primjedbe, komentara niti očitovanja.
ANALIZA DOSTAVLJENIH PRIMJEDBI	
Primjedbe koje su prihvaćene	Obzirom da nije bilo primjedbi ovom Obrascu nije priložena tablica.
Primjedbe koje nisu prihvaćene i obrazloženje razloga za neprihvatanje	
Troškovi provedenog savjetovanja	Savjetovanje nije iziskivalo dodatne troškove.

**IZJAVA O USKLADENOSTI PRIJEDLOGA PROPISA S PRAVNOM STEČEVINOM
EUROPSKE UNIJE**

1. Naziv prijedloga propisa

Zakon o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni

2. Stručni nositelj izrade prijedloga propisa

MINISTARSTVO RADA, MIROVINSKOGA SUSTAVA, OBITELJI I SOCIJALNE POLITIKE

3. Veza s Programom Vlade Republike Hrvatske za preuzimanje i provedbu pravne stečevine Europske unije

Predviđeno Programom Vlade Republike Hrvatske za preuzimanje i provedbu pravne stečevine Europske unije za 2020. godinu.

Rok: III. kvartal 2020.

4. Preuzimanje odnosno provedba pravne stečevine Europske unije

a) Odredbe primarnih izvora prava Europske unije

Ugovor o funkcioniranju Europske unije
članak/članci 53. st. 1. i čl. 62.

b) Sekundarni izvori prava Europske unije

Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI”) (SL L 159, 28.5.2014.)

32014L0067

- Članak 4. preuzeto: Pravilnik o postupanju prilikom opće procjene privremenosti rada upućenoga radnika i privremenosti poduzimanja ekonomskih aktivnosti poslodavca u Republici Hrvatskoj (NN, br. 105/17)
- Članak 9. preuzeto: Pravilnik o obliku i sadržaju izjave o upućivanju radnika (NN, br. 105/17)
- Članak 23. preuzeto: Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o strancima (NN, br. 46/18)
- Članak 23. preuzeto: Zakon o prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni u području upućivanja radnika (NN, br. 101/17)

Direktiva (EU) 2018/957 Europskog parlamenta i Vijeća od 28. lipnja 2018. o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (Tekst značajan za EGP) (SL L 173, 9.7.2018.)

32018L0957

Direktiva 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (SL L 18, 21.1.1997.)

31996L0071

- Članci 1., 2., 3., 4., 5., 6. i 7. preuzeto: Zakon o strancima (NN, br.130/11,74/13,69/17,46/18, 53/20)

e) Ostali izvori prava Europske unije

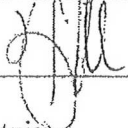
5. Prilog: tablice usporednih prikaza za propise kojima se preuzimaju odredbe sekundarnih izvora prava Europske unije u zakonodavstvo Republike Hrvatske

Da.

Potpis EU koordinатора stručnog nositelja izrade prijedloga propisa, datum i pečat

Majda Burić

državna tajnica



(potpis)



Potpis EU koordinatora Ministarstva vanjskih i europskih poslova, datum i pečat

Andreja Metelko - Zgombić

državna tajnica za europske poslove



(potpis)

30. 8. 2020.
(datum i pečat)

7/8/20 p

S.Č.