



HRVATSKI SABOR

KLASA: 022-03/20-01/95

URBROJ: 65-20-07

Zagreb, 15. listopada 2020.



Hs\*\*NP\*022-03/20-01/95\*65-20-07\*\*Hs

ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA  
HRVATSKOGA SABORA

PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA  
RADNIH TIJELA

Na temelju članaka 178. i 192. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem *Konačni 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 14. listopada 2020. godine.

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 ministra rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike Josipa Aladrovića i državne tajnike Dragana Jelića i Majdu Burić.

PREDSJEDNIK

Gordan Jandroković



# P.Z.E. br. 15

## VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

KLASA: 022-03/20-01/17  
URBROJ: 50301-05/16-20-13

Zagreb, 14. listopada 2020.



REPUBLIKA HRVATSKA  
65 - HRVATSKI SABOR  
ZAGREB, Trg Sv. Marka 6

Priljeno: 15-10-2020	
Klasifikacijska oznaka:	Org. jed.
022-03/20-01/17	65
Uredbeni broj:	Pril. Vrij.
50-20-06	1 10

## PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

**PREDMET:** Konačni 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. u vezi s člankom 190. Poslovnika Hrvatskoga sabora (Narodne novine, br. 81/13, 113/16, 69/17, 29/18 i 53/20), Vlada Republike Hrvatske podnosi Konačni 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 ministra rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike Josipa Aladrovića i državne tajnike Dragana Jelića i Majdu Burić.



PREDSJEDNIK

mr. sc. Andrej Plenković

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

# KONAČNI 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, druge države ugovornice Europskog gospodarskog 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 upućenoga 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 su u hrvatsko zakonodavstvo preuzete 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 hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju 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”) (Tekst značajan za EGP) (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 (Tekst značajan za EGP) (SL L 173, 9.7.2018. i SL L 91, 29.3.2019.).

### Pojmovi

#### Članak 3.

Pojedini pojmovi 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 prekograničnog 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 međunarodnog 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 međunarodnog 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 međunarodnog 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 osoba 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 kojom je pružatelju usluga s poslovnim nastanom u drugoj državi članici naloženo plaćanje novčane kazne ili druge administrativne novčane sankcije ako je odluku donijelo nadležno tijelo ili potvrdilo upravno tijelo ili sud države članice za povrede propisa o zajamčenim pravima upućenoga radnika ili drugih propisa o upućivanju radnika u toj državi, a koja ne može dovesti do postupka pred sudom stvarno nadležnim za kaznene stvari

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 nadležnoga 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.**

U smislu ovoga Zakona i ako drugačije nije određeno posebnim propisom, upućivanjem se smatra ako strani poslodavac, u okviru privremenoga ili povremenoga prekograničnog 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 stranoga poslodavca i korisnika usluge u Republici Hrvatskoj kojem je usluga namijenjena, pod uvjetom da za vrijeme upućivanja između stranoga 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 stranoga 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 UPUĆENOGA RADNIKA

### *Zajamčeni uvjeti rada*

#### **Članak 6.**

(1) Strani poslodavac je dužan, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos upućenoga 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 agencijskog radnika upućenoga domaćem korisniku, primjenjuju se odredbe članka 11. ovoga Zakona.

(3) Uvjeti rada iz stavka 1. točaka 2. i 3. ovoga članka i 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, popravljavanje, 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 agencijskog 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 je dužan u pisanom obliku potvrditi domaćem korisniku da je obaviješten 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 stranoga agencijskog 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 drugačije 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 kolektivnog 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, osim ako posebnim propisom nije određeno drugačije.

(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, osim ako posebnim propisom nije određeno drugačije.

(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 uračunavanja 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 12 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 12 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 15 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, osim za vozača u sektoru cestovnoga prometa.

(2) Strani poslodavac koji ima sjedište u trećoj državi dužan je prije početka upućivanja podnijeti potpunu i točnu izjavu o upućivanju, osim za vozača u sektoru cestovnoga prometa.

(3) Izjava iz stavaka 1. i 2. ovoga članka podnosi se elektroničkim putem državnoj upravnoj organizaciji koja obavlja inspekcijske 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 90 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 ugovornici 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 upućenoga radnika ako zna ili je mogao znati da upućeni radnik nije zakonito zaposlen kod stranoga 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, drugoj državi ugovornici EGP-a ili u Švicarskoj Konfederaciji.

#### *Dužnost imenovanja osobe koja čuva dokumente*

### **Članak 21.**

(1) Strani poslodavac je dužan 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 predočiti na zahtjev nadležnoga 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 nadležnoga 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, 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, osim ako posebnim propisom nije određeno drugačije.

(4) Strani poslodavac je dužan 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 je dužan 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 predočiti na zahtjev nadležnoga tijela.

#### *Dužnost čuvanja dokumenata određeni period nakon upućivanja*

### **Članak 23.**

Strani poslodavac je dužan 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 mjesec dana od dana dostave zahtjeva, osim ako posebnim propisom nije određeno drugačije.

## 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 u njihovoj nadležnosti i kolektivnim ugovorima primjenjivima na uvjete rada i zapošljavanja i njihovoj zaštiti, dostupni svim zainteresiranim 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 upućenoga 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 raspoláže, zatražit će dostavu informacije od nadležnoga tijela koje ima informaciju i koje ju je dužno dostaviti.

*Nacionalna suradnja radi sprječavanja nezakonitih djelatnosti i prijevara*

**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 inspekcijskoga 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 prijevara 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 članaka 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, 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 hrvatskoga nacionalnog zakonodavstva, primjena mjerodavnoga prava ne može dovesti do umanjnja 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) U smislu 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 informacijskog 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 ovršnom ispravom.

(5) Jedinствени obrazac zahtjeva za naplatu novčane kazne iz članka 36. ovoga Zakona, koji sadržajem upućuje na 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 odbiti 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 odredaba 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 ministarstvo nadležno za poslove rada.

*Inspekcijski nadzor***Članak 45.**

(1) Inspekcijski nadzor nad primjenom ovoga Zakona obavlja državna upravna organizacija koja prema posebnom propisu obavlja inspekcijske 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 mjesec 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 svakoga državljanina treće zemlje korisnik pravna osoba, kojem je usluga namijenjena u Republici Hrvatskoj i koji je dozvolio pružanje usluge, odnosno koristio rad upućenoga 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 vozača u sektoru cestovnoga prometa do dana stupanja na snagu posebnoga propisa kojim će se hrvatsko zakonodavstvo preuzeti Direktiva (EU) 2020/1057 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. srpnja 2020. o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa te izmjeni Direktive 2006/22/EZ u vezi sa zahtjevima za provedbu i Uredbe (EU) br. 1024/2012 (OJ L 249/49, 31.7.2020.).

(2) Do stupanja na snagu posebnoga propisa iz stavka 1. ovoga članka, vozač u sektoru cestovnoga 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 ostaju na snazi sljedeći provedbeni propisi:

1. Pravilnik o obliku i sadržaju izjave o upućivanju radnika (Narodne novine, broj 105/17)

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

#### **Članak 53.**

Danom stupanja na snagu ovoga Zakona prestaje važiti Zakon o prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni u području upućivanja radnika (Narodne novine, broj 101/17).

#### **Članak 54.**

Ovaj Zakon objavit će se u Narodnim novinama, a stupa na snagu 1. siječnja 2021.

## OBRAZLOŽENJE

### I. RAZLOZI ZBOG KOJIH SE ZAKON DONOSI

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.

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 hrvatsko zakonodavstvo ova Direktiva je preuzeta Zakonom o strancima (Narodne novine, br. 130/11, 74/13, 69/17, 46/18 i 53/20).

Danom stupanja na snagu ovoga Zakona, 1. siječnja 2021., predviđeno je stupanje na snagu i novoga Zakona o strancima, čiji prijedlog je raspravljen u prvom čitanju u Hrvatskome saboru i kojim se više ne preuzima Direktiva 96/71/EZ, već se to čini ovim Zakonom.

Direktivom 96/71/EZ, radnicima upućenima unutar EGP-a, jamči se određena razina 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 drugu ugovornicu EGP-a, pod uvjetom da su povoljnija za radnika.

Direktiva 96/71/EZ se odnosi na tri situacije prekograničnoga upućivanja u okviru pružanja usluga na jedinstvenom tržištu: 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).

Danom stupanja na snagu ovoga Zakona, 1. siječnja 2021., predviđeno je stupanje na snagu novoga Zakona o strancima, čiji prijedlog je raspravljen u prvom čitanju u Hrvatskome saboru, a kojim se više ne preuzima ni Direktiva 2014/67/EU, već se to čini ovim Zakonom, a Zakon o prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni u području upućivanja radnika prestaje važiti.

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 Informatičkoga 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 osigurala ujednačena primjena pravila 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 stupaju na snagu i primjenjuju se 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 socijalnog zakonodavstva u sektoru cestovnog prometa, između ostaloga značajnog za zaštitu uvjeta rada vozača i sprječavanje narušavanja poštenoga tržišnoga natjecanja, budući da i vozači, u okviru obavljanja međunarodnog cestovnog prijevoza tereta i putnika, te kabotaže, 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, bilo je potrebno je na prikladan način, sektorskom regulativom, dodatno pojasniti položaj i uvjete rada vozača. Stoga je u ovom sektoru usvojena nova direktiva, Direktiva (EU) 2020/1057 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. srpnja 2020. o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa te izmjeni Direktive 2006/22/EZ u vezi sa zahtjevima za provedbu i Uredbe (EU) br. 1024/2012. Predmetna direktiva objavljena je 31. srpnja 2020., a posebna pravila i ostale izmjene koje donosi, primjenjivat će se od 2. veljače 2022., te predstavlja *lex specialis* o upućivanju vozača u sektoru cestovnoga transporta, zbog čega će je u zakonodavstvo Republike Hrvatske, s obzirom na okvir koji zahvaća i dodatna pitanja koja uređuje, biti potrebno preuzeti relevantnim sektorskim propisom.

Upravo iz tog razloga, Direktiva 2018/957/EU kojom se mijenja Direktiva 96/71/EZ, određuje iznimku vezanu za njenu primjenu u odnosu na vozače u sektoru cestovnoga prometa (road transport), na način da se do početka primjene Direktive (EU) 2020/1057, 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. To znači da će se vozačima u sektoru cestovnoga prometa, do stupanja na snagu i primjene posebnoga propisa kojim se uređuje položaj vozača na temelju sektorske Direktive (EU) 2020/1057, 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.

Stoga je ovim Zakonom, u odnosu na vozače u prekograničnom cestovnom prometu, potrebno propisati drugačija pravila, na način da se na te radnike ne primjenjuju nova pravila koja 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 hrvatsko zakonodavstvo preuzeti Direktiva (EU) 2020/1057.

Slijedom navedenoga, najvažnije promjene koje donosi najnovija Direktiva 2018/957/EU, koja se preuzima ovim Zakonom, primjenjuju se 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.

Pitanja koja se jedinstveno uređuju ovim Zakonom su:

- 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 za vozače u prekograničnom cestovnom prometu, budući da se na njih ova odredba ne primjenjuje do prenošenja i primjene novoga sektorskog europskog zakonodavstva, Direktive (EU) 2020/1057, tako da, do tada 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 vozače u prekograničnom cestovnom prometu do prenošenja i primjene novoga sektorskoga zakonodavstva u Europskoj uniji, Direktive (EU) 2020/1057

- 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 vozače u prekograničnom cestovnom prometu do prenošenja i primjene novoga sektorskog zakonodavstva, Direktive (EU) 2020/1057

- detaljnije se uređuje rad upućenih stranih agencijskih radnika te izrijekom regulira jednako postupanje što se tiče njegovih 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 u Republici Hrvatskoj, što iznimno, uključuje i mogućnost primjene na upućenoga stranog agencijskog 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 agencijskog 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 agencijskog 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 ugovornicama EGP-a trebalo bi primijeniti 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 ako je povoljnija, upućeni radnik ima pravo za vrijeme privremenoga rada u Republici Hrvatskoj, 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, ako je riječ o upućenom stranom agencijskom radniku, njegova 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 agencijskog radnika, kojem se osigurava na jasniji način primjena istih pravila, odnosno istih uvjeta rada koji se primjenjuju na domaćega agencijskog radnika ustupljenog 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 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, 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 12 mjeseci te više od 12 mjeseci, iznimno 18 mjeseci, u slučaju da je poslodavac podnio motiviranu obavijest o tome da treba produženje razdoblja upućivanja. Naime, poslodavac može zatražiti prije isteka 12 mjeseci stvarnoga trajanja upućivanja radnika na istom zadatku produženje razdoblja, na ukupno 18 mjeseci, uz obrazloženje motiva.

U slučaju kratkotrajnoga upućivanja (ako upućivanje stvarno traje najviše do 12 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, a iznimno, ako je strani poslodavac podnio motiviranu obavijest o tome da treba produženje razdoblja upućivanja, 18 mjeseci), 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 nakon 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.

## II. PITANJA KOJA SE RJEŠAVAJU OVIM ZAKONOM

Ovim se jednim i cjelovitim Zakonom, u nadležnosti jednog tijela državne uprave, u hrvatsko zakonodavstvo 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").

Ovim Zakonom ne regulira se materija ulaska, boravka i rada državljana trećih zemalja, već je to i dalje predmet uređenja posebnim propisom.

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 prekograničnog 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, 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 vozača u prekograničnom cestovnom prometu do prenošenja i primjene novoga europskog sektorskog zakonodavstva, Direktive (EU) 2020/1057, stoga se vozačima u sektoru cestovnoga prometa jamči pravo na najniži iznos plaće prema propisima, odnosno, ako postoji, proširenom kolektivnom ugovoru u Republici Hrvatskoj

- imajući u vidu da se Direktivom (EU) 2020/1057, koja se ne preuzima ovim Zakonom, ustanovljavaju za sektor cestovnoga prometa posebna pravila za: situacije

upućivanja vozača u cestovnom prometu, računanje završetka upućivanja vozača u cestovnom prometu, o kumuliranju, odnosno računanju razdoblja upućivanja vozača u slučaju zamjene vozača drugim vozačem, izjavu o upućivanju i njen sadržaj, o čuvanju i dostavi dokumenata vozača nakon upućivanja, prilagođena specifičnosti sektora cestovnoga prometa, te koje će biti potrebno na odgovarajući način prenijeti u relevantne sektorske propise na nacionalnoj razini, propisuje se da je poslodavac, prijevoznik, za vozača u sektoru cestovnoga prometa izuzet od obveze podnošenja izjave o upućivanju na način kako je to propisano ovim Zakonom te da se način računanja razdoblja upućivanja, pravilo o kumulaciji razdoblja upućivanja, obveza davanja na uvid određenih dokumenata na mjestu nadzora, dužnost čuvanja dokumentacije nakon završetka upućivanja, na način kako su propisani ovim Zakonom, neće primjenjivati u slučaju ako je drugačije propisano posebnim propisom

- 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 prijeveri, 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 dužnost domaćega korisnika da, u slučaju kada mu je agencijskoga radnika uputila strana agencija za privremeno zapošljavanje, prije sklapanja ugovora sa agencijom, obavijesti 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, drugoj ugovornici 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 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 inspektor, 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 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).

### III. OBJAŠNJENJE ODREDBI PREDLOŽENOGA ZAKONA

**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 zakonodavstvo države članice preuzete 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 pa 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, u pravilu 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.

Iznimno, propisuje da se o situaciji upućivanja, na način kako je propisana ovim Zakonom, a koji se temelji na Direktivi 96/71/EZ, neće raditi u slučaju ako je drugačije propisano posebnim propisom, imajući u vidu da se Direktivom (EU) 2020/1057 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. srpnja 2020. o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa te izmjeni Direktive 2006/22/EZ u vezi sa zahtjevima za provedbu i Uredbe (EU) br. 1024/2012 objavljenoj 31. srpnja 2020., a čija pravila će se primjenjivati od 2. veljače 2022., u sektoru cestovnoga prometa definiraju situacije upućivanja vozača u cestovnom prometu na način specifičan i svojstven visokoj mobilnosti radnika u sektoru cestovnoga prometa, koje će biti potrebno na odgovarajući način urediti relevantnim sektorskim propisom na nacionalnoj razini.

**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 12 mjeseci na istom zadatku, iznimno 12 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 kolektivnog ugovora.

Nadalje se uređuje da se odredbe ovoga članka ne odnose na prava stranoga agencijskog radnika upućenog 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 godišnjeg 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.

**Člankom 7.** uređuje se temeljno načelo ovoga 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 obavljeni rad koja 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 obavljeni 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 obavljeni 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 opisanoga pravila, tako da se propisuje posebno pravilo za upućene agencijske radnike, kojima će se morati osigurati barem 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. S 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 inspektor utvrđuje je li upućenom radniku osigurana naknada za obavljeni 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.

**Člankom 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. ovoga Zakona (plaću, radno vrijeme, odmori i dopuste, zaštitu na radu, zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja 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 u pisanom obliku korisniku rada agencijskog radnika potvrditi 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 agencijskog 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 12 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 18 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 12, iznimno 18 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.

**Člankom 16.** propisuje se 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.

Iznimno, propisuje da se način računanja razdoblja upućivanja, na način kako je propisan ovim Zakonom, neće primjenjivati u slučaju ako je drugačije propisano posebnim propisom, imajući u vidu da se Direktivom (EU) 2020/1057 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. srpnja 2020. o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa te izmjeni Direktive 2006/22/EZ u vezi sa zahtjevima za provedbu i Uredbe (EU) br. 1024/2012, objavljenoj 31. srpnja 2020., a čija pravila će se primjenjivati od 2. veljače 2022., za sektor cestovnoga prometa ustanovljava posebno pravilo za računanje završetka upućivanja vozača, prilagođena specifičnostima djelatnosti cestovnoga prometa, koje će biti potrebno na odgovarajući način preuzeti u relevantne sektorske propise na nacionalnoj razini.

**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, ispunje 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.“

Iznimno, propisuje se da se pravilo o kumulaciji razdoblja upućivanja, na način kako je propisano ovim Zakonom, neće primjenjivati u slučaju ako je drugačije propisano posebnim propisom, imajući u vidu da se Direktivom (EU) 2020/1057 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. srpnja 2020. o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa te izmjeni Direktive 2006/22/EZ u vezi sa zahtjevima za provedbu i Uredbe (EU) br. 1024/2012, objavljenoj 31. srpnja 2020., a čija pravila će se primjenjivati od 2. veljače 2022., za sektor cestovnoga prometa ustanovljava posebno pravilo o kumuliranju, odnosno uračunavanju razdoblja upućivanja vozača u slučaju zamjene vozača drugim vozačem, prilagođena specifičnostima djelatnosti cestovnoga prometa, koje će biti potrebno na odgovarajući način preuzeti u relevantne sektorske propise na nacionalnoj razini.

**Člankom 18.** propisuje se način i postupak mogućega produženja razdoblja upućivanja te omogućuje stranom poslodavcu da prije isteka stvarnoga trajanja upućivanja radnika od 12 mjeseci može obavijestiti inspekcijsko tijelo o potrebi produženja perioda upućivanja radnika na istom zadatku u Republici Hrvatskoj, uz obrazloženje opravdanoga povoda za produženje.

Obavijest može poslati samo jednom, najranije dva mjeseca, a najkasnije mjesec dana prije isteka stvarnoga trajanja upućivanja od 12 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 12 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 15 dana od primitka obavijesti, potvrditi produženje razdoblja upućivanja za dodatnih šest mjeseci od isteka roka od 12 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 18 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.

Također se, u skladu s Direktivom (EU) 2020/1057 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. srpnja 2020. o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa te izmjeni Direktive 2006/22/EZ u vezi sa zahtjevima za provedbu i Uredbe (EU) br. 1024/2012, objavljenoj 31. srpnja 2020., čija pravila će se primjenjivati od 2. veljače 2022., prijevoznici u cestovnom prometu za vozače izuzimaju od obveze ispunjavanja administrativnog zahtjeva podnošenja izjave o upućivanju prema ovomu Zakonu, s obzirom da se navedenom sektorskom Direktivom definiraju posebna pravila vezana uz izjavu o upućivanju vozača u cestovnom prometu, koja će biti potrebno na odgovarajući način preuzeti u relevantne sektorske propise na nacionalnoj razini.

**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 utvrđenim 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 s 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 predložiti na zahtjev nadležnoga tijela.

Zatim se propisuje da se obveza davanja na uvid određenih dokumenata na mjestu nadzora na način kako je propisana ovim Zakonom neće primjenjivati u slučaju ako je drugačije propisano posebnim propisom, imajući u vidu da se Direktivom (EU) 2020/1057 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. srpnja 2020. o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa te izmjeni Direktive 2006/22/EZ u vezi sa zahtjevima za provedbu i Uredbe (EU) br. 1024/2012, objavljenoj 31. srpnja 2020., a čija pravila će se primjenjivati od 2. veljače 2022., za sektor cestovnoga prometa ustanovljava posebno pravilo o dokumentima koje treba imati vozač za provjeru na cesti, koje će biti potrebno na odgovarajući način prenijeti u relevantne sektorske propise na nacionalnoj razini.

**Člankom 22.** je stranom poslodavcu propisana obveza 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 primiti i slati dokumente, zahtjeve, obavijesti i ostala pismena, a koju je poslodavac također dužan imenovati u podnijetoj izjavi o upućivanju. Toj osobi poslodavac je obavezan dati potpisanu, pisanu potvrdu o njenom ovlaštenju, koju je osoba dužna predložiti na zahtjev nadležnoga tijela.

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

Također se propisuje da se ova obveza na način kako je propisana ovim Zakonom neće primjenjivati u slučaju ako je drugačije propisano posebnim propisom, imajući u vidu da prema Direktivi (EU) 2020/1057 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. srpnja 2020. o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa te izmjeni Direktive 2006/22/EZ u vezi sa zahtjevima za provedbu i Uredbe (EU) br. 1024/2012, a čija pravila će se primjenjivati od 2. veljače 2022., se ustanovljava za sektor cestovnoga prometa posebno pravilo o čuvanju i dostavi dokumenata vozača nakon upućivanja, koje će biti potrebno na odgovarajući način preuzeti u relevantne sektorske propise na nacionalnoj razini.

**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 u nadležnosti pojedinoga tijela 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 prijevara 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 prijevara 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.

**Člankom 30.** propisuje se primjena 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 nacionalnoga 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.

**Člankom 31.** uređuje se pitanje 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 njegov poslodavac nije na dan dospelosti isplatio naknadu za obavljene rad ili dio naknade za obavljene 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 inspeksijskoga nadzora nad provedbom posebnih propisa kojima se uređuju radni odnosi, odnosno uvjeti rada (primjerice, 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 druge ugovornice 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 odluku 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 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 državnoga 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 ovomu 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 okvirima njihovog djelokruga 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, odnosno u sektoru cestovnoga prometa ustanovljavaju se i druga, posebna pravila o upućivanju vozača i administrativnoj suradnji.

**Člancima 46. do 49.** se propisuju prekršajne odredbe za teže i lakše prekršaje, kao i novčane kazne za te prekršaje, usklađene s Kaznenim zakonom. Pojam „domaći korisnik usluge fizička osoba“ iz članka 48. stavka 3., 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 vozače 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. Novi elementi Direktive kojom se izmjenjuje osnovna Direktiva 96/71/EZ, primjenjivat će se na vozače u cestovnom prometu kada nova Direktiva (EU) 2020/1057 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. srpnja 2020. o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa te izmjeni Direktive 2006/22/EZ u vezi sa zahtjevima za provedbu i Uredbe (EU) br. 1024/2012, čija pravila će se primjenjivati od 2. veljače 2022., bude preuzeta u hrvatsko zakonodavstvo relevantnim posebnim propisom.

Stoga je ovim Zakonom potrebno propisati pravila za vozače u sektoru cestovnoga prometa, na način da se na njih ne primjenjuje sada novoutvrđena naknada za obavljeni rad, dva nova prava dodana na listu zajamčenih prava (troškovi unutarnje mobilnosti i kvaliteta smještaja), kao niti pravila o dugotrajnom upućivanju, sve do primjene posebnoga propisa kojim će se u hrvatsko zakonodavstvo preuzeti Direktiva (EU) 2020/1057 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. srpnja 2020. o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa te izmjeni Direktive 2006/22/EZ u vezi sa zahtjevima za provedbu i Uredbe (EU) br. 1024/2012. Tako se ovom odredbom propisuje da će, sve do donošenja i primjene posebnoga propisa, vozači u sektoru cestovnoga prometa imati pravo na najniži iznos plaće, uključujući povećanu plaću za prekovremeni rad, na razini prava utvrđenoga pravnim propisima Republike Hrvatske, odnosno ako postoji, prema 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 ovoga Zakona u Republici Hrvatskoj ima upućenoga radnika u trajanju kraćem od 18 mjeseci od dana početka upućivanja, automatski produžuje razdoblje upućivanja toga radnika na 18 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 18 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 Zakona o prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni u području upućivanja, kojim je sada uređeno pitanje prekogranične provedbe odluka o novčanoj kazni.

**Člankom 54.** određuje se stupanje na snagu Zakona i objava u Narodnim novinama.

#### **IV. OCJENA SREDSTAVA POTREBNIH ZA PROVOĐENJE 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 hrvatsko zakonodavstvo, 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.

#### **V. RAZLIKE IZMEĐU RJEŠENJA KOJA SE PREDLAŽU KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA U ODNOSU NA RJEŠENJA IZ PRIJEDLOGA ZAKONA I RAZLOZI ZBOG KOJIH SU TE RAZLIKE NASTALE**

Nakon rasprave o Prijedlogu zakona na radnim tijelima Hrvatskoga sabora, kao i rasprave 9. rujna 2020. u okviru zasjedanja 2. izvanredne sjednice Hrvatskoga sabora, te u skladu sa Zaključkom Hrvatskoga sabora od 11. rujna 2020. kojim je prihvaćen Prijedlog zakona, predlagatelj je, imajući u vidu sve primjedbe i prijedloge i mišljenja izradio Konačni prijedlog zakona, koji se od Prijedloga zakona razlikuje u sljedećem:

##### **Odbor za zakonodavstvo Hrvatskoga sabora**

Svi prijedlozi i primjedbe su prihvaćeni te su u Konačni prijedlog zakona ugrađena sva predložena nomotehnička poboljšanja na koje je ukazao Odbor za zakonodavstvo Hrvatskoga sabora pa su doručeni izričaji pojedinih odredbi, ispravljeno je pisanje brojeva i ujednačeno propisivanje rokova.

Također je prihvaćeno mišljenje Odbora za zakonodavstvo Hrvatskoga sabora o potrebi preispitivanja odredbe članka 53. Prijedloga zakona, kojom je bio propisan prestanak važenja određenih odredbi Zakona strancima (Narodne novine, br. 130/11, 74/13, 69/17, 46/18 i 53/20), a kojima je do sada bilo uređeno područje radnih prava radnika upućenih u Republiku Hrvatsku, s obzirom da ukidanje odredbi jednoga zakona drugim zakonom narušava pravnu sigurnost pa je navedeni dio odredbe brisan. Naime, istovremeno je s ovim Prijedlogom zakona u postupku prvoga čitanja u Hrvatskom saboru raspravljen i Prijedlog zakona o strancima, koji više ne sadrži odredbe o upućivanju radnika na temelju preuzimanja Direktiva 96/71/EZ i 2014/67/EU jer se to čini ovim Zakonom, i za koji je predloženo stupanje na snagu 1. siječnja 2021. Stoga je stupanje na snagu ovoga Konačnoga prijedloga zakona usklađeno s predviđenim stupanjem na snagu novoga Zakona o strancima, na način da se člankom 54. Konačnoga prijedloga zakona propisuje da ovaj Zakon stupa na snagu 1. siječnja 2021.

Daljnja pitanja, u kojima se Konačni prijedlog zakona razlikuje od Prijedloga zakona, posljedica su usvajanja u međuvremenu nove direktive u sektoru cestovnoga prometa, koja u europskim pravnim okvirima predstavlja *lex specialis*, a koja jednim dijelom, po prvi puta, sadrži posebna pravila koja se tiču upućivanja vozača u sektoru cestovnoga prometa te na taj način primjena tih pravila utječu i na odredbe ovoga Zakona. Direktiva (EU) 2020/1057 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. srpnja 2020. o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa te izmjeni Direktive 2006/22/EZ u vezi sa zahtjevima za provedbu i Uredbe (EU) br. 1024/2012, propisuje posebne zahtjeve za upućivanje vozača u cestovnom prometu, koja će se primjenjivati od 2. veljače 2022. te će je, s obzirom na područje koje obuhvaća, u hrvatsko nacionalno zakonodavstvo biti potrebno preuzeti posebnim propisom. Zbog posebnih pravila koja se uspostavljaju u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU u odnosu na vozače u sektoru cestovnoga prometa, bilo je potrebno izvršiti korekcije u Konačnom prijedlogu zakona na način da se od primjene pojedinih odredbi ovoga Zakona, koji je opći propis o upućivanju, izuzmu vozači u sektoru cestovnoga prometa, za koje će posebna pravila biti potrebno propisati posebnim propisom, uz koji su vezana.

Posebna pravila o vozačima u međunarodnom cestovnom prometu uspostavljena su zbog neproporcionalnih administrativnih prepreka i diskriminirajućih kontrola koje su u nekim državama članicama ustanovljene na temelju Direktiva 96/71/EZ i 2014/67/EU, čime je nepotrebno ograničena sloboda pružanja prekograničnih usluga cestovnog prometa. Stoga su, uvažavajući upravo vrlo visok stupanj mobilnosti radne snage u ovom sektoru, novom sektorskom Direktivom 2020/1057 (EU) propisana posebna pravila za vozače, u cilju osiguranja ravnoteže između slobode prekograničnog pružanja usluga prijevoznika i primjerenih uvjeta rada i socijalne zaštite vozača u prekograničnom cestovnom prometu. Ova sektorska Direktiva definira situacije upućivanja, drugačije administrativne zahtjeve i načine administrativne suradnje nadležnih tijela u sektoru cestovnoga prometa, u jednom dijelu na drugačiji način no što to čine tri direktive koje se preuzima u hrvatsko zakonodavstvo ovim Zakonom.

S obzirom na navedeno, ovim se Konačnim prijedlogom zakona, za razliku od Prijedloga zakona, propisuje da se:

- o situaciji upućivanja na način kako je propisana ovim Zakonom, a koja se temelji na Direktivi 96/71/EZ, neće raditi u slučaju ako je drugačije propisano posebnim propisom (članak 5.)

- način računanja razdoblja upućivanja na način kako je propisan ovim Zakonom neće primjenjivati u slučaju ako je drugačije propisano posebnim propisom (članak 16.)

- pravilo o kumulaciji razdoblja upućivanja, na način kako je propisano ovim Zakonom, neće primjenjivati u slučaju ako je drugačije propisano posebnim propisom (članak 17.)

- da je poslodavac, prijevoznik, za vozača u cestovnom prometu izuzet od obveze podnošenja izjave o upućivanju na način kako je to propisano ovim Zakonom (članak 19.)

- da se obveza davanja na uvid određenih dokumenata na mjestu nadzora na način kako je propisana ovim Zakonom neće primjenjivati u slučaju ako je drugačije propisano posebnim propisom (članak 21.)

- dužnost čuvanja dokumentacije nakon završetka upućivanja, na način kako je propisana ovim Zakonom neće primjenjivati u slučaju ako je drugačije propisano posebnim propisom (članak 23.), imajući u vidu da se Direktivom (EU) 2020/1057 za sektor cestovnoga prometa ustanovljavaju posebna pravila za: situacije upućivanja vozača u sektoru cestovnoga prometa, računanje završetka upućivanja vozača u cestovnom prometu, kumuliranje, odnosno uračunavanje razdoblja upućivanja vozača u slučaju zamjene vozača drugim vozačem, izjavu o upućivanju i njen sadržaj, čuvanje i dostavu dokumenata vozača nakon upućivanja, prilagođena specifičnostima sektora cestovnoga prometa, koje će biti potrebno na odgovarajući način prenijeti u relevantne sektorske propise na nacionalnoj razini.

## **VI. PRIJEDLOZI, PRIMJEDBE I MIŠLJENJA DANI NA PRIJEDLOG ZAKONA KOJE PREDLAGATELJ NIJE PRIHVATIO TE RAZLOZI NEPRIHVAĆANJA**

**Klub zastupnika Domovinskog pokreta Hrvatskoga sabora** problematizirao je pitanje efektivne kontrole i nadzora nad radom upućenih i stranih agencijskih radnika, osobito vezano uz prekovremeni rad, obračun i isplatu pripadajuće naknade te je stava da bi trebalo pobliže odrediti koji su to minimalni uvjeti smještaja upućenih radnika. Predlagatelj napominje da uvjete rada svih radnika, pa tako i upućenih radnika, nadziru nadležne inspekcije, ovisno o njihovom djelokrugu, u kojem smislu su upućeni radnici u istom pravnom položaju kao i domaći radnici, što je slučaj i s kvalitetom njihovog smještaja. Što se tiče nadzora, ovim Zakonom omogućuju se, upravo kroz odredbe o administrativnoj suradnji i brzom razmjeni informacija, obvezi provođenja opće procjene činjenica, omogućavanju provođenja zajedničkih inspekcija te završno, omogućavanju naplate novčanih kazni, koje su izrečene u jednoj državi, u drugoj državi, uvjeti za efikasan nadzor u prekograničnim situacijama.

**Klub zastupnika zeleno - lijevog bloka Hrvatskoga sabora** skrenuo je pažnju na činjenicu da istovjetna zajamčena prava neće ostvarivati stranci, osobito državljani neeuropskih zemalja (trećih zemalja), koji se zapošljavaju, odnosno zasnivaju radni odnos u Republici Hrvatskoj. Također predlaže da se solidarna odgovornost ugovaratelja za neispunjene obveze koje njegov podugovaratelj ima prema svojim upućenim radnicima, sada propisana samo u sektoru graditeljstva, proširi na sve sektore i djelatnosti te da se preispitaju pretpostavke za oslobođenje od te odgovornosti. Što se tiče propisanoga roka od dvije godine u kojem je strani poslodavac dužan nakon završetka upućivanja čuvati dokumente o upućivanju, predlaže da se isti produlji na pet godina jer je i zastarni rok za tražbine domaćega radnika iz radnoga odnosa pet godina.

U odnosu na pitanje položaja državljana trećih zemalja, koji se zapošljavaju u Republici Hrvatskoj, predlagatelj napominje da to nije predmet ovoga Zakona, no ukazuje da je tu riječ o primjeni članka 45. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, primarnoga izvora europskoga prava, na temelju kojega (samo) građanin Europske unije uživa pravo da se slobodno preseli u drugu državu članicu kako bi ondje radio i boravio u tu svrhu, te ih štiti od diskriminacije (u stvari izjednačuje) u pogledu pristupa zapošljavanju, primitaka od rada i ostalih uvjeta rada u odnosu na državljane te države članice, kao i niza direktiva koje uređuju ulazak, boravak i rad te kategorije mobilnih osoba. Za razliku od navedenoga, upućivanje radnika se temelji na odredbi članka 56. Ugovora o funkcioniranju Europske unije i pravu na prekogranično pružanje usluga, a sam radnik je već zaposlen, ima radni odnos kod poslodavca sa sjedištem izvan Republike Hrvatske. U tom smislu, pristup tržištu Europske unije, čiji dio je i Republika Hrvatska, nije neograničen i ne može biti bezuvjetan za pravne i fizičke subjekte koji su izvan Europske unije kao zajednice država koje su primljene u njeno članstvo. No svaki radnik, bez obzira na državljanstvo, koji zasnjuje radni odnos u Republici Hrvatskoj, uživa jednaku pravnu zaštitu prava iz radnoga odnosa kao i ostali radnici istoga poslodavca. Što se tiče situacije ako se ustanovi da se radnik ne može smatrati upućenim, zaštita je propisana u članku 30. ovoga Zakona, i tada u najvećem broju slučajeva će se smatrati domaćim radnikom i uživati punu zaštitu kao da je zaposlen u Republici Hrvatskoj, a ako to pravilo nije moguće primijeniti zbog primjene Uredbe RIM I, takav radnik ima bar prava koja se jamče upućenom radniku, s obzirom da primjena prava mjerodavnog za ugovor o radu takvog radnika, ne može dovesti do primjene uvjeta rada nepovoljnijih od onih koja se ovim Zakonom jamče upućenom radniku.

Što se tiče prijedloga Kluba zastupnika zeleno - lijevog bloka Hrvatskoga sabora o proširenju solidarne odgovornosti ugovaratelja u graditeljstvu za obveze koje njegov podugovaratelj ima prema svojim upućenim radnicima na sve sektore, odnosno djelatnosti te potrebe da se preispitaju pretpostavke za oslobađanje od te odgovornosti, prijedlog nije moguće prihvatiti zbog sljedećih razloga:

Obveza države članice da propiše odgovornost u podizvođenju proizlazi iz članka 12. Direktive 2014/67/EU, ali da se od država članica zahtijeva da takvu odgovornost u podizvođenju uvedu obvezno za građevinski sektor, no i omogućuje, da umjesto takvog sustava odgovornosti u podizvođenju, države članice poduzmu druge odgovarajuće provedbene mjere. Podaci i dalje pokazuju da je podugovaranje i odnos izvođač-podizvođač i dalje najčešće u sektoru graditeljstva, zato Direktiva 2014/67/EU adresira obvezno taj sektor, no dopušta državama da obuhvate i druge sektore koji su razvijeni (npr. mesna industrija u Njemačkoj ili sektor proizvodnje u Francuskoj i Slovačkoj), a u kojima je broj upućenih radnika značajan, što u ovom trenutku nije slučaj u Republici Hrvatskoj, s obzirom da nije zemlja primateljica upućenih radnika u značajnom broju, već zemlja koja pretežno upućuje u druge države, često u statusu podugovaratelja.

U Izvješću Komisije Europskom parlamentu, Vijeću i Europskom gospodarskom i socijalnom odboru o primjeni i provedbi Direktive 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”), od 25. rujna 2019., vezano uz implementaciju članka 12. te Direktive, navodi se: „Devet država (Hrvatska, Estonija, Finska, Irska, Litva, Poljska, Rumunjska, Švedska i Ujedinjena Kraljevina) ograničilo je mjeru na građevinski sektor. Od ostalih 20 članica, 11 država odlučilo je primjenjivati taj sustav u svim gospodarskim sektorima, od toga Danska i Finska nisu uvele odgovornost, već poduzele „druge odgovarajuće provedbene mjere.“

Direktiva 2014/67/EU u članku 12. stavku 5. također dopušta uvođenje izuzeća u skladu s kojim se izvođači koji ispunjavaju određene standarde „dužne pažnje” u pogledu svojih podizvođača izuzimaju od odgovornosti. Prema istom izvješću Europske komisije, „šesnaest država članica uvelo je mogućnost da se obrana temelji na argumentu da su poduzete sve mjere dužne pažnje. U tu se svrhu u većini slučajeva provodi se opća ocjena dužne pažnje izvođača u pojedinačnom slučaju (Cipar, Češka, Estonija, Grčka, Irska, Nizozemska, Poljska i Ujedinjena Kraljevina). Dvanaest država članica (Austrija, Belgija, Hrvatska, Češka, Francuska, Mađarska, Luksemburg, Nizozemska, Poljska, Rumunjska, Slovačka i Španjolska) zakonom je propisalo izričite kriterije za obveze koje izvođač ima u pogledu kontrole i/ili promicanja usklađenosti podizvođača, pri čemu stupanj razrađenosti tih kriterija varira, od njihova vrlo općenitog navođenja u Poljskoj do opsežnog nabranjanja u Hrvatskoj.“

Nije prihvaćen niti prijedlog Kluba zastupnika zeleno - lijevog bloka Hrvatskoga sabora za produženjem roka u kojem je strani poslodavac dužan čuvati dokumentaciju o upućivanju s dvije godine na pet godina od završetka upućivanja jer se radi o neproporcionalnom administrativnom zahtjevu, u kojem smislu postoji sudska praksa, i s obzirom da za tražbine radnika iz radnog odnosa i dalje postoji prvenstvena odgovornost njegovog poslodavca, da se zaštita radničkih prava i dalje prvenstveno traži u državi poslovnog nastana stranoga poslodavca, koja je država čije se pravo primjenjuje na radni odnos upućenoga radnika, te nije očekivano, uzimajući u obzir da se radi o prekograničnoj situaciji, da će upućeni radnik nakon završetka upućivanja i povratka svojem uobičajenom mjestu rada u drugoj državi čekati pet godina da zatraži zaštitu neostvarenih prava tijekom upućivanja pred hrvatskim tijelima nakon proteka toliko vremena. Prema gore navedenom izvješću Europske komisije o implementaciji Direktive 2014/67/EU, propisani rokovi u velikoj većini drugih država članica kreću se od jedne do dvije godine.

**Klub zastupnika Mosta – nezavisnih lista Hrvatskoga sabora** osvrnuo se na činjenicu da provedba ovoga Zakona može imati utjecaja na prihodovnu stranu državnoga proračuna, ali da je nemoguće procijeniti u kojem opsegu, te je mišljenja da bi određena procjena ipak trebala biti učinjena, zbog planiranja proračuna u godinama koje dolaze.

Prijedlog se ne može prihvatiti iz sljedećih razloga:

Iznos novčane kazne koja je pružatelju usluge sa sjedištem u Republici Hrvatskoj izrečena za povrede počinjene u drugoj državi bit će prihod državnoga proračuna Republike Hrvatske samo pod uvjetom da je druga država zatražila od Republike Hrvatske da naplati tu novčanu kaznu te da je kazna zaista i izvršena. Broj potencijalnih povreda koje bi počinila domaća poduzeća u drugim državama Europske unije iznose koje bi im na ime novčane kazne izrekla nadležna tijela te države, broj novčanih kazni koje ta tijela ne bi uspjela naplatiti u vlastitoj državi, broj zahtjeva da se iz tih razloga naplate u Republici Hrvatskoj te broj mogućih izvršenja u Republici Hrvatskoj, nije moguće ni na koji način predvidjeti, odnosno izvršiti imalo održivu procjenu sredstava koja bi po toj osnovi u budućem vremenu mogla postati prihod državnoga proračuna Republike Hrvatske. Također je izražena bojazan vezana uz ustupanje agencijskih radnika stranom korisniku od strane domaćih agencija za privremeno zapošljavanje, odnosno da se time može izbjeći zapošljavanje stanovnika Republike Hrvatske na način da se zapošljavaju i ustupaju državljani trećih zemalja, kao jeftinija radna snaga. Vezano uz ovu bojazan o nekontroliranom uvozu radne snage, predlagatelj napominje da je zapošljavanje stranaca u domaćim poslodavcima, pa tako i domaćim agencijama za privremeno zapošljavanje dobro kontrolirano restriktivnim pravilima i uvjetima koje treba



ispuniti u skladu s europskom pravnom stečevinom, a koje propisuje Zakon o strancima, te da takav agencijski radnik ne može biti jeftiniji od domaćega agencijskoga radnika jer u pravima, u skladu s odredbom članka 46. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17 i 98/19), mora biti izjednačen sa svakim radnikom, bez obzira na državljanstvo, zaposlenim u domaćoj agenciji za privremeno zapošljavanje. Nastavno, u slučaju da radnik bude ustupljen korisniku u drugoj državi, na temelju pravila Direktive 2018/957/EU, u pravima mora biti izjednačen s usporedivim radnicima korisnika sa sjedištem u toj državi, kao i svaki drugi korisniku ustupljeni radnik, čime svaka država štiti svoje tržište rada, pa tako i Republika Hrvatska, odredbama članaka 11. i 12. ovoga Zakona.

- PRILOZI**
- **Izjava o usklađenosti prijedloga propisa s pravnom stečevinom  
Europske unije**
  - **Usporedni prikaz podudaranja odredbi propisa Europske unije s  
prijedlogom propisa**

**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 (II. čitanje)

**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: IV. 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. 1. i 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)

*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

c) Ostali izvori prava Europske unije

-

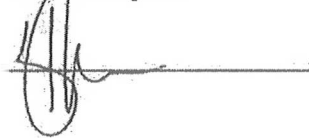
**5. Prilog: tablice usporednih prikaza za propise kojima se preuzimaju odredbe sekundarnih izvora prava Europske unije u zakonodavstvo Republike Hrvatske**

Da.

**Potpis EU koordinatora stručnog nositelja izrade prijedloga propisa, datum i pečat**

Majda Burić

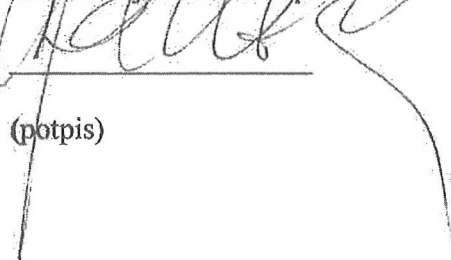
državna tajnica



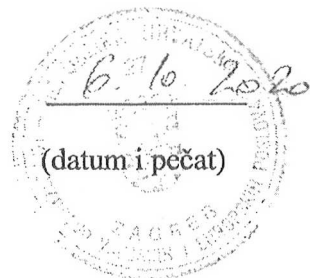
**Potpis EU koordinatora Ministarstva vanjskih i europskih poslova, datum i pečat**

Andreja Metelko - Zgombić

državna tajnica za Europu



(potpis)



**USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA**

**1. Naziv propisa Europske unije**

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)

**2. Naziv prijedloga propisa**

Zakon o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni (II. čitanje)

**3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa**

a)	b)	c)	d)
Odredbe propisa Europske unije	Odredbe prijedloga propisa	Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u odredbu prijedloga propisa?	Obrazloženje (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično preuzet u odredbu prijedloga propisa)

<p>Članak 1.</p> <p>Izmjene Direktive 96/71/EZ</p> <p>Direktiva 96/71/EZ mijenja se kako slijedi:</p> <p>1. Članak 1. mijenja se kako slijedi:</p> <p>(a) naslov se zamjenjuje naslovom „Predmet i područje primjene”;</p> <p>(b) umeću se sljedeći stavci:</p> <p>„-1. Ovom Direktivom osigurava se zaštita upućenih radnika tijekom njihova upućivanja u odnosu na slobodu pružanja usluga, utvrđivanjem obveznih odredaba u vezi s uvjetima rada te zaštitom zdravlja i sigurnosti radnika koje se moraju poštovati.</p> <p>-1.a Ovom se Direktivom ni na koji način ne utječe na</p>	<p style="text-align: center;"><i>Predmet Zakona</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 1. stavak 1.</b></p> <p>(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 su, u okviru prekograničnog pružanja usluga, upućeni na rad na ograničeno vrijeme u Republiku Hrvatsku iz Europske unije, druge države ugovornice Europskog gospodarskog prostora (u daljnjem tekstu: EGP), Švicarske Konfederacije ili treće zemlje, osim ako ovim Zakonom nije drugačije određeno.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
	<p style="text-align: center;"><i>Pojmovi</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 3.</b></p> <p>Pojedini pojmovi u smislu ovoga Zakona imaju sljedeće značenje:</p> <p>1) <i>Strani poslodavac</i> je:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fizička ili pravna osoba, uključujući i agenciju za privremeno zapošljavanje, koja ima sjedište u državi članici Europske unije, odnosno drugoj državi ugovornici EGP-a ili u Švicarskoj Konfederaciji, i koja, u okviru privremenoga ili povremenoga prekograničnog pružanja usluga, upućuje radnika na ograničeno vrijeme na rad u Republiku Hrvatsku ili</li> <li>- fizička ili pravna osoba, uključujući agenciju za privremeno zapošljavanje, koja ima sjedište u trećoj državi, koja na temelju višestranoga ili dvostranoga međunarodnog 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;</li> </ul>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>ostvarivanje temeljnih prava priznatih u državama članicama i na razini Unije, uključujući pravo ili slobodu na štrajk ili na poduzimanje drugih mjera obuhvaćenih posebnim sustavima odnosa između radnika i poslodavaca u državama članicama, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom. Njome se ne utječe ni na pravo na pregovaranje, sklapanje i izvršavanje kolektivnih ugovora te na pravo na poduzimanje kolektivnih mjera u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom.”;</p> <p>(c)stavak 3. mijenja se kako slijedi:</p>	<p style="text-align: center;"><i>Situacije upućivanja</i> <b>Članak 5. stavak 1. točka 3.</b></p> <p>(1) U smislu ovoga Zakona i ako drugo nije određeno posebnim propisom, upućivanjem se smatra ako strani poslodavac, u okviru privremenog ili povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno razdoblje upućuje radnika na rad u Republiku Hrvatsku:</p> <p style="text-align: center;">-----</p> <p>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.</p>		
	<p style="text-align: center;"><i>Strana agencija upućuje radnika domaćem korisniku</i> <b>Članak 12.</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) Strana agencija smatra se u smislu ovoga Zakona poslodavcem i dužna je u pisanom obliku potvrditi domaćem korisniku da je obaviještena o uvjetima rada iz stavka 1. ovoga članka.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>i.točka (c) zamjenjuje se sljedećim:</p> <p>„(c)ustupaju radnika, kao poduzeće za privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike, poduzeću korisniku koje ima poslovni nastan ili posluje na državnom području države članice, pod uvjetom da postoji radni odnos između poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća koje radnika ustupa i radnika za vrijeme upućivanja.”;</p> <p>ii.dodaju se sljedeći podstavci:</p> <p>„Ako radnik kojeg je poduzeće za</p>	<p><i>Strani korisnik šalje stranog agencijskoga radnika u Republiku Hrvatsku u kojoj privremeno ili povremeno posluje</i></p> <p><b>Članak 13. stavci 1. i 2.</b></p> <p>(1) Ako strani korisnik pružatelj usluga sa sjedištem u državi članici EU-a odnosno 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.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
	<p><i>Zajamčeni uvjeti rada</i></p> <p><b>Članak 6.</b></p> <p>(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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. najduže trajanje radnog vremena i najkraće trajanje odmora;</li> <li>2. najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora;</li> <li>3. naknadu za obavljani rad iz članka 8. ovoga Zakona, uključujući povećanu naknadu za prekovremeni rad;</li> <li>4. zaštitu zdravlja i sigurnost na radu;</li> <li>5. zaštitne mjere za rad trudnica, žena koje su nedavno rodile, odnosno doje i maloljetnih radnika;</li> <li>6. uvjete ustupanja preko agencija za privremeno zapošljavanje;</li> </ol>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	



<p>privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike ustupilo poduzeću korisniku, kako je navedeno u točki (c), treba obavljati rad u okviru transnacionalnog pružanja usluga u smislu točke (a), (b) ili (c) koje pruža poduzeće korisnik na državnom području države članice koja nije ona u kojoj radnik uobičajeno radi za poduzeće za privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike, ili za poduzeće korisnika, smatra se da je radnika na državno područje te države članice uputilo poduzeće za privremeno zapošljavanje ili</p>	<p>7. jednako postupanje prema ženama i muškarcima i drugu zaštitu od diskriminacije;</p> <p>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;</p> <p>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 svojeg uobičajenog mjesta rada.</p> <p>(2) Iznimno, na uvjete rada iz stavka 1. ovoga članka stranog agencijskog radnika upućenog domaćem korisniku, primjenjuju se odredbe članka 11. ovoga Zakona.</p> <p style="text-align: center;"><b>2. UPUĆENI AGENCIJSKI RADNICI</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Uvjeti rada upućenog agencijskog radnika</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 11.</b></p> <p>(1) Strana agencija je dužna, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos agencijskog radnika, osim ako nije povoljnije, za vrijeme upućivanja agencijskog 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.</p> <p>(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.</p>		
---	---	--	--

<p>poduzeće koje ustupa radnike s kojim je radnik u radnom odnosu. Smatra se da je poduzeće za privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike poduzeće iz stavka 1. te ono mora u potpunosti poštovati relevantne odredbe ove Direktive i Direktive 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća (*1).</p>	<p style="text-align: center;"><i>Troškovi mobilnosti tijekom rada u Republici Hrvatskoj</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 9.</b></p> <p>(1) Troškovi iz članka 6. 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.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
<p>Poduzeće korisnik izvješćuje poduzeće za privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike koje je ustupilo radnika pravodobno prije početka rada iz drugog podstavka.</p> <p>(*1) Direktiva</p>	<p style="text-align: center;"><i>Naknada za obavljeni rad</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 8.</b></p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>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., str. 11.).”.</p> <p>2 Članak 3. mijenja se kako slijedi:</p> <p>(a stavak 1. zamjenjuje) se sljedećim:</p> <p>„1. Države članice osiguravaju da, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos, poduzeća iz članka 1. stavka 1. radnicima upućenima na njihovo državno područje na temelju</p>	<p>prema zakonodavstvu Republike Hrvatske, odnosno na temelju obveze koja proizlazi iz prava koje se primjenjuje na radni odnos domaćega radnika.</p> <p>(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 obavljene rad iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.</p>		
	<p style="text-align: center;"><i>Pristup informacijama</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 25.</b></p> <p>(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 u njihovoj nadležnosti 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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Postojanje okolnosti iz stavka 2. ovoga članka ne utječe na ostvarivanje prava koja se jamče upućenom radniku ovim Zakonom.</p>	U potpunosti preuzeto	
	<p style="text-align: center;"><i>Dugotrajno upućivanje</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 14.</b></p> <p>(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.</p> <p>(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</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>jednakog postupanja jamče uvjete zaposlenja kojima su obuhvaćena sljedeća pitanja koja su u državi članici u kojoj se rad obavlja utvrđena:</p>	<p>upućivanjem smatrat će se ako stvarno trajanje upućivanja radnika zbog obavljanja istoga zadatka u Republici Hrvatskoj prijeđe 18 mjeseci.</p>		
<p>—zakonom i drugim propisima, i/ili —kolektivnim ugovorima ili arbitražnim pravorijecima koji su proglašeni univerzalno primjenjivima ili se na drugi način primjenjuju u skladu sa stavkom 8.:</p> <p>(a) maksimalno radno vrijeme i minimalno vrijeme odmora; (b) minimalni plaćeni godišnji</p>	<p style="text-align: center;"><i>Prava radnika u slučaju dugotrajnoga upućivanja</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 15.</b></p> <p>(1) U slučaju dugotrajnoga upućivanja strani poslodavac dužan je, od prvoga dana nakon isteka roka iz članka 14. ovoga Zakona, na dugotrajno upućenog 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.</p> <p>(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju dugotrajnog 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 dobrovoljnog mirovinskog osiguranja na temelju individualne kapitalizirane štednje.</p> <p>(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.</p>		

<p>odmor;</p> <p>(c) primici od rada, uvećani za prekovremeni rad; ova se točka ne primjenjuje na sustave dopunske strukovne starosne mirovine;</p> <p>(d) uvjeti ustupanja radnika, posebno preko poduzeća za privremeno zapošljavanje;</p> <p>(e) zaštita zdravlja, sigurnost i higijena na radu;</p> <p>(f) zaštitne mjere s obzirom na uvjete zaposlenja trudnica ili žena koje su nedavno rodile, djece i mladih;</p> <p>(g) jednako</p>	<p style="text-align: center;"><i>Računanje razdoblja upućivanja</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 16.</b></p> <p>(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 nadležnog 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, osim ako posebnim propisom nije određeno drugačije.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
---	---	------------------------------	--

<p>) postupanje prema muškarcima i ženama i ostale odredbe u odnosu na nediskriminaciju ;</p> <p>(h) uvjeti smještaja radnika ako ih poslodavac osigurava radnicima koji izbivaju iz svojeg uobičajenog mjesta rada;</p> <p>(i) dodaci ili nadoknade za pokrivanje troškova putovanja, hrane i smještaja za radnike koji izbivaju iz svojeg mjesta boravišta zbog profesionalnih razloga.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Zamjena radnika drugim upućenim radnikom</i> <b>Članak 17.</b></p> <p>(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 uračunavaju u ukupno trajanje razdoblja upućivanja, osim ako posebnim propisom nije određeno drugačije.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Ako se zbog kumulativnoga uračunavanja 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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
<p>Točka i. primjenjuje se isključivo na troškove putovanja, hrane i smještaja koji</p>	<p style="text-align: center;"><i>Podnošenje obavijesti o potrebi produženja razdoblja upućivanja</i> <b>Članak 18.</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) Obavijest iz stavka 1. ovoga članka strani poslodavac može poslati samo jednom, najranije 2 mjeseca, a najkasnije mjesec dana prije isteka stvarnoga trajanja upućivanja od 12 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.</p> <p>(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 12 mjeseci stvarnog trajanja upućivanja, opis usluge, odnosno rada zbog čijeg izvršenja je radnik upućen te obrazloženje opravdanoga povoda za produženje.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>su nastali za upućene radnike kada se od njih traži da putuju u svoje uobičajeno mjesto rada i iz njega u državi članici na čije su državno područje upućeni ili ako ih njihov poslodavac privremeno pošalje iz tog uobičajenog mjesta rada u drugo mjesto rada.</p>	<p>(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 15 dana od primitka obavijesti, potvrditi produženje razdoblja upućivanja za dodatnih 6 mjeseci od isteka roka od 12 mjeseci stvarnoga trajanja upućivanja radnika.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>		
<p>Za potrebe ove Direktive pojam primitaka od rada utvrđuje se nacionalnim pravom i/ili praksom države članice na čije je državno područje radnik upućen i znači svi sastavni elementi primitaka od rada koji su utvrđeni kao</p>	<p style="text-align: center;"><i>Primjena povoljnijeg prava</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 7.</b></p> <p>Ako su zajamčeni uvjeti rada iz članka 6. i 11. ovoga Zakona povoljnije uređeni pravom države sjedišta stranoga poslodavca i koje se primjenjuje na radni odnos upućenog radnika, nego pravom Republike Hrvatske, na upućenog radnika se primjenjuje za njega povoljnije pravo.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>obvezni prema nacionalnom zakonu i drugim propisima, kolektivnim ugovorima ili arbitražnim pravorijecima koji su u toj državi članici proglašeni univerzalno primjenjivima ili se na drugi način primjenjuju u skladu sa stavkom 8.</p> <p>Ne dovodeći u pitanje članak 5. Direktive 2014/67/EU, države članice objavljuju informacije o uvjetima zaposlenja, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom, bez nepotrebne odgode i na transparentan način, na jedinstvenoj službenoj nacionalnoj</p>	<p style="text-align: center;"><i>Strana agencija upućuje radnika domaćem korisniku</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 12. stavak 3.</b></p> <p>(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.</p>	U potpunosti preuzeto	
	<p style="text-align: center;"><i>Strani korisnik šalje stranog agencijskoga radnika u Republiku Hrvatsku u kojoj privremeno ili povremeno posluje</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 13. stavak 3.</b></p> <p>(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.</p>	U potpunosti preuzeto	
	<p style="text-align: center;"><i>Prava radnika u slučaju dugotrajnoga upućivanja</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 15. stavak 3.</b></p> <p>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.</p>	U potpunosti preuzeto	



<p>internetskoj stranici iz tog članka, uključujući sastavne elemente primitaka od rada kako je navedeno u trećem podstavku ovog stavka i sve uvjete zaposlenja u skladu sa stavkom 1.a ovog članka.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Pojmovi</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 3.</b></p> <p>Pojedini pojmovi u smislu ovoga Zakona imaju sljedeće značenje:</p> <p>11) <i>dodatak karakterističan za upućivanje</i> 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;</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
<p>Države članice osiguravaju da su informacije koje se nalaze na jedinstvenoj službenoj nacionalnoj internetskoj stranici točne i ažurirane. Komisija na svojoj internetskoj stranici objavljuje adrese jedinstvenih službenih nacionalnih internetskih stranica.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Osiguranje zajamčene naknade za obavljeni rad</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 10. stavci 4. i 5.</b></p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
<p>Ako, u suprotnosti s člankom 5. Direktive 2014/67/EU, na jedinstvenoj službenoj nacionalnoj internetskoj stranici nisu navedene informacije o primjenjivim uvjetima</p>	<p style="text-align: center;"><i>Administrativna suradnja</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 26.</b></p> <p>(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 EU-a odnosno drugim državama ugovornicama EGP-a.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>zaposlenja, ta okolnost uzima se u obzir, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom, pri određivanju sankcija u slučaju kršenja nacionalnih odredaba donesenih u skladu s ovom Direktivom, u mjeri u kojoj je to potrebno da bi se osigurala njihova proporcionalnost.”;</p> <p>(b) umeću se sljedeći stavci:</p> <p>„1.a Ako stvarno trajanje upućivanja premašuje 12 mjeseci, države članice osiguravaju da, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos, poduzeća iz članka 1. stavka 1. radnicima upućenima na njihovo državno područje na temelju jednakog postupanja jamče, povrh uvjeta zaposlenja iz stavka 1. ovog članka,</p>	<p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(4) O postojanju trajnijega problema u suradnji s nekom od država članica EU-a odnosno drugom državom ugovornicom EGP-a ili tijelima Unije odnosno u razmjeni informacija ili ustrajnoga odbijanja dostave informacije bez prihvatljivoga valjanoga obrazloženja, nadležno tijelo koje je zatražilo pomoć ili suradnju obavijestit će Komisiju.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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</p>		
--	--	--	--

<p>sve primjenjive uvjete zaposlenja koji su u državi članici u kojoj se obavlja rad utvrđeni:</p> <p>—zakonom i drugim propisima; i/ili</p> <p>—kolektivnim ugovorima ili arbitražnim pravorijecima koji su proglašeni univerzalno primjenjivima ili se na drugi način primjenjuju u skladu sa stavkom 8.</p> <p>Prvi podstavak ovog stavka ne primjenjuje se na sljedeća pitanja:</p>	<p>su zatražene.</p>		
	<p style="text-align: center;"><i>Međunarodna suradnja radi sprječavanja nezakonitih djelatnosti i prijevara</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 27.</b></p> <p>(1) U cilju sprječavanja i kažnjavanja prekograničnih prijevara 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 Unije, a ako se ocijeni da postoji potreba i zajednički interes, i s nadležnim tijelima drugih država članica EU-a odnosno drugih država ugovornica EGP-a.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
<p>(a)postupke, formalnosti i uvjete sklapanja i prestanka ugovora o radu, uključujući klauzule o zabrani tržišnog natjecanja;</p> <p>(b)sustave dopunske strukovne starosne mirovine.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Nacionalna suradnja radi sprječavanja nezakonitih djelatnosti i prijevara</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 28.</b></p> <p>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 prijevara u području upućivanja radnika.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>Ako pružatelj usluga podnese obrazloženu obavijest, država članica u kojoj se pruža usluga produljuje razdoblje iz prvog podstavka na 18 mjeseci.</p> <p>Ako poduzeće iz članka 1. stavka 1. upućenog radnika zamijeni drugim upućenim radnikom koji obavlja istu zadaću na istome mjestu, trajanje upućivanja za potrebe ovog stavka kumulativno je trajanje razdoblja upućivanja dotičnih pojedinačnih upućenih radnika.</p> <p>Pojam „ista zadaća na istome mjestu”, naveden u četvrtom podstavku ovog stavka, određuje se uzimajući u obzir, među ostalim, prirodu usluge koju treba pružiti, posao koji</p>	<p style="text-align: center;"><i>Prava radnika u slučaju kad se ne radi o upućivanju</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 30.</b></p> <p>(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).</p> <p>(2) U slučaju da se nakon opće procjene iz članka 29. ovoga Zakona utvrdi da je pružatelj usluga nepravilno ili u namjeri prijave 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 hrvatskoga nacionalnog zakonodavstva, primjena mjerodavnoga prava ne može dovesti do umanjavanja prava radnika odnosno primjene uvjeta rada nepovoljnijih od onih koja se ovim Zakonom jamče upućenom radniku.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
	<p style="text-align: center;"><i>Osiguranje zajamčene naknade za obavljeni rad</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 10.</b></p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Prilikom usporedbe iz stavka 2. ovoga članka ne uzimaju se u obzir iznosi isplaćeni</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>treba obaviti i adresu (adrese) mjesta rada.</p> <p>1.b Države članice osiguravaju da poduzeća iz članka 1. stavka 3. točke (c) upućenim radnicima jamče uvjete zaposlenja koji se primjenjuju u skladu s člankom 5. Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća (*2) na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koje ustupaju poduzeća za privremeno zapošljavanje s poslovnim nastanom u državi članici u kojoj se rad obavlja.</p> <p>Poduzeće korisnik obavješćuje poduzeća iz članka 1. stavka 3. točke (c) o uvjetima zaposlenja koje primjenjuje u pogledu uvjeta rada i primitaka od rada u</p>	<p>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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>		
---	--	--	--

mjeri u kojoj je to obuhvaćeno prvim podstavkom ovog stavka.

(\*2) Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5.12.2008., str. 9.).";"

(c)stavak 7. zamjenjuje se sljedećim:

„7. Stavci od 1. do 6. ne sprečavaju primjenu uvjeta zaposlenja koji su povoljniji za radnike.

Dodaci karakteristični za upućivanje smatraju se dijelom primitaka od rada, osim ako se plaćaju kao nadoknada za troškove koji su stvarno nastali zbog upućivanja, kao što su troškovi putovanja,

<p>hrane i smještaja. Poslodavac, ne dovodeći u pitanje stavak 1. prvi podstavak točku (h), upućenom radniku nadoknađuje takve troškove u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom primjenjivima na radni odnos.</p> <p>Ako uvjetima zaposlenja koji se primjenjuju na radni odnos nije utvrđeno da li se i, ako da, koji se elementi dodatka karakterističnog za upućivanje plaćaju kao nadoknada za troškove koji su stvarno nastali zbog upućivanja, ili su dio primitaka od rada, smatra se da je cjelokupan dodatak plaćen kao nadoknada za troškove.”;</p> <p>(d)u stavku 8. drugi i treći podstavak zamjenjuju se sljedećim:</p>			
--	--	--	--

<p>„Ako ne postoji sustav proglašavanja kolektivnih ugovora ili arbitražnih pravorijeka univerzalno primjenjivima u smislu prvog podstavka, ili dodatno uz takav sustav, države članice mogu, ako tako odluče, uzeti kao osnovu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>—kolektivne ugovore ili arbitražne pravorijeke koji su općenito primjenjivi za sva slična poduzeća na zemljopisnom području i u dotičnoj struci ili industriji, i/ili</li> <li>—kolektivne ugovore koje su sklopile najreprezentativnije organizacije poslodavaca i radnika na nacionalnoj razini i koji se primjenjuju na cijelom državnom</li> </ul>			
--	--	--	--



<p>području,</p> <p>pod uvjetom da njihova primjena na poduzeća iz članka 1. stavka 1. osigurava jednako postupanje u pitanjima navedenima u stavku 1. prvom podstavku ovog članka i, ako je primjenjivo, u pogledu uvjeta zaposlenja koji se jamče upućenim radnicima u skladu sa stavkom 1.a ovog članka, između tih poduzeća i drugih poduzeća iz ovog podstavka koja su u sličnoj situaciji.</p> <p>Smatra se da jednako postupanje u smislu ovog članka postoji ako nacionalna poduzeća u sličnoj situaciji podliježu:</p> <p>—u predmetnom mjestu ili u dotičnom sektoru, istim obvezama kao i poduzeća iz</p>			
--	--	--	--

<p>članka 1. stavka 1. u pogledu pitanja navedenih u stavku 1. prvom podstavku ovog članka i, ako je primjenjivo, u pogledu uvjeta zaposlenja koji se jamče upućenim radnicima u skladu sa stavkom 1.a ovog članka, i —ispunjavanju istih obveza s istim učincima.”;</p> <p>(e)stavci 9. i 10. zamjenjuju se sljedećim:</p> <p>„9. Države članice mogu od poduzeća iz članka 1. stavka 1. zahtijevati da jamče radnicima iz članka 1. stavka 3. točke (c), povrh uvjeta zaposlenja iz stavka 1.b ovog članka, druge uvjete zaposlenja koji se primjenjuju na radnike zaposlene kod poduzeća za</p>			
--	--	--	--

<p>privremeno zapošljavanje u državi članici u kojoj se rad obavlja.</p> <p>10. Ovom Direktivom ne sprečava se države članice da, u skladu s Ugovorima, na nacionalna poduzeća i poduzeća drugih država članica na temelju jednakog postupanja primjenjuju uvjete zaposlenja na pitanja koja nisu pitanja iz stavka 1. prvog podstavka u slučaju odredaba o javnom poretku.”.</p> <p>3. U članku 4. stavku 2. prvi podstavak zamjenjuje se sljedećim:</p> <p>„2. Države članice donose odredbe za suradnju između nadležnih tijela, uključujući tijela javne vlasti, koja su, u skladu s nacionalnim pravom, odgovorna za praćenje uvjeta zaposlenja iz</p>			
---	--	--	--

<p>članka 3., među ostalim na razini Unije. Takva se suradnja posebno sastoji od odgovaranja na obrazložene zahtjeve tih tijela za informacijama o transnacionalnom ustupanju radnika te od rješavanja očitih kršenja ili mogućih slučajeva nezakonitih djelatnosti, kao što su transnacionalni slučajevi neprijavljenog rada i lažno samozapošljavanje povezani s upućivanjem radnika. Ako nadležno tijelo u državi članici iz koje je radnik upućen nema informaciju koju traži nadležno tijelo države članice na čije je državno područje radnik upućen, ono nastoji pribaviti tu informaciju od drugih tijela u toj državi članici. U slučaju da pružanje takvih informacija državi članici na čije je državno područje radnik upućen stalno kasni, obavješćuje se Komisija, koja poduzima odgovarajuće</p>			
---	--	--	--

<p>mjere.”.</p> <p>4. Članak 5. zamjenjuje se sljedećim:</p> <p>„Članak 5.</p> <p>Praćenje, kontrola i izvršavanje</p> <p>Država članica na čije je državno područje radnik upućen i država članica iz koje je radnik upućen odgovorne su za praćenje, kontrolu i izvršavanje obveza utvrđenih u ovoj Direktivi i Direktivi 2014/67/EU te poduzimaju odgovarajuće mjere u slučaju nepoštovanja ove Direktive.</p> <p>Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredaba donesenih na temelju ove Direktive i poduzimaju sve potrebne mjere radi osiguranja njihove provedbe. Predviđene sankcije moraju biti učinkovite,</p>			
--	--	--	--

proporcionalne i  
odvraćajuće.

Države članice posebno osiguravaju da radnicima i/ili predstavnicima radnikâ budu na raspolaganju odgovarajući postupci za izvršavanje obveza na temelju ove Direktive.

Ako se nakon ukupne procjene koju je izvršila država članica u skladu s člankom 4. Direktive 2014/67/EU utvrdi da poduzeće nepravilno ili s ciljem prijevare stvara dojam da je situacija radnika obuhvaćena područjem primjene ove Direktive, ta država članica osigurava da radnik ostvaruje koristi od relevantnog prava i prakse.

Države članice osiguravaju da ovaj članak ne dovodi do toga da dotični radnik podliježe manje povoljnim uvjetima od onih koji se primjenjuju

<p>na upućene radnike.”.</p> <p>5. Uvodni tekst Priloga zamjenjuje se sljedećim:</p> <p>„Djelatnosti navedene u članku 3. stavku 2. uključuju sve građevinske poslove koji se odnose na izgradnju, popravljavanje, održavanje, preinake ili rušenje zgrada, a posebno na sljedeće poslove:”.</p>			
<p>Članak 2.</p> <p>Preispitivanje</p> <p>1. Komisija preispituje primjenu i provedbu ove Direktive. Komisija do 30. srpnja 2023. podnosi izvješće Europskom parlamentu, Vijeću i Europskom gospodarskom i socijalnom odboru o primjeni i provedbi ove Direktive te, prema potrebi, predlaže potrebne izmjene ove Direktive i Direktive 96/71/EZ.</p> <p>2. Izvješće iz stavka 1. uključuje procjenu toga jesu li potrebne daljnje mjere za osiguranje</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>nisu obveze DČ</p>

<p>jednakih uvjeta za poslovanje i zaštitu radnika:</p> <p>(a) u slučaju podugovaranja;</p> <p>(b) s obzirom na članak 3. stavak 3. ove Direktive, uzimajući u obzir razvoj događaja u vezi sa zakonodavnim aktom o izmjeni Direktive 2006/22/EZ Europskog parlamenta i Vijeća (13) u pogledu zahtjeva u vezi s izvršavanjem i o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa.</p>			
<p>Članak 3.</p> <p>Prenošenje i primjena</p> <p>1. Države članice do 30. srpnja 2020. donose i objavljuju zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom</p>	<p style="text-align: center;"><i>Usklađivanje s pravnim aktima Europske unije</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 2.</b></p> <p>Ovim zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeće direktive Europske unije:</p> <p>- 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).</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	



<p>Direktivom. One Komisiji odmah dostavljaju tekst tih odredaba.</p> <p>One primjenjuju te odredbe od 30. srpnja 2020. Do tog datuma Direktiva 96/71/EZ i dalje se primjenjuje u obliku prije izmjena uvedenih ovom Direktivom.</p>			
<p>Kada države članice donesu te odredbe, one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.</p> <p>2. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Članak 50.</b></p> <p>(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 vozača u sektoru cestovnoga prometa do dana stupanja na snagu posebnog propisa kojim će se u hrvatsko zakonodavstvo preuzeti Direktiva (EU) 2020/1057 Europskog Parlamenta i Vijeća od 15. srpnja 2020. o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa te izmjeni Direktive 2006/22/EZ u vezi sa zahtjevima za provedbu i Uredbe (EU) br. 1024/2012 (<i>OJ L 249/49, 31.7.2020</i>).</p> <p>(2) Do stupanja na snagu posebnoga propisa iz stavka 1. ovoga članka, vozač u sektoru 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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
<p>3. Ova se Direktiva primjenjuje na sektor cestovnog prometa od datuma početka primjene zakonodavnog akta o izmjeni Direktive 2006/22/EZ u pogledu</p>	<p style="text-align: center;"><b>Članak 54.</b></p> <p>Ovaj Zakon objavit će se u Narodnim novinama, a stupa na snagu 1. siječnja 2021. godine.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>zahtjeva u vezi s izvršavanjem i o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa.</p>			
<p>Članak 4.</p> <p>Stupanje na snagu</p> <p>Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u Službenom listu Europske unije.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>odredba o stupanju na snagu same direktive</p>
<p>Članak 5.</p> <p>Adresati</p> <p>Ova je Direktiva upućena državama članicama.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>odredba označuje adresate kojima je upućena</p>

## USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA

### 1. Naziv propisa 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”)(Tekst značajan za EGP)

### 2. Naziv prijedloga propisa

Zakon o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni (II. čitanje)

### 3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa

a)	b)	c)	d)
<b>Odredbe propisa Europske unije</b>	<b>Odredbe prijedloga propisa</b>	<b>Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u odredbu prijedloga propisa?</b>	<b>Obrazloženje (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično preuzet u odredbu prijedloga propisa)</b>

<p>Članak 1.</p> <p>Predmet</p> <p>1. Ovom Direktivom uspostavlja zajednički okvir skupa odgovarajućih odredbi, mjera i kontrolnih mehanizama potrebnih za bolju i ujednačeniju provedbu, primjenu i izvršavanje u praksi Direktive 96/71/EZ, uključujući mjere za sprečavanje i kažnjavanje svakog zloupotrebljavanja i zaobilaženja važećih pravila, kojim se ne dovodi u pitanje područje primjene Direktive 96/71/EZ.</p> <p>Ova Direktiva jamči poštovanje odgovarajuće razine zaštite prava upućenih radnika za prekogranično pružanje usluga, posebno provedbu uvjeta zaposlenja koji se primjenjuju u državi</p>	<p style="text-align: center;">GLAVA I. OPĆE ODREDBE</p> <p style="text-align: center;"><i>Predmet Zakona</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 1.</b></p> <p>(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 upućeni na rad na ograničeno vrijeme u Republiku Hrvatsku iz Europske unije, druge države ugovornice Europskog gospodarskog prostora (u daljnjem tekstu: EGP), Švicarske Konfederacije ili treće zemlje, osim ako ovim Zakonom nije drugačije određeno.</p> <p>(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.</p> <p>(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 hrvatsko zakonodavstvo preuzeta 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.).</p> <p>(4) Odredbe Glave IV. ovoga Zakona ne primjenjuju se na upućivanja iz Švicarske Konfederacije i trećih zemalja.</p> <p>(5) Ovaj Zakon ne primjenjuje se na prekogranično pružanje usluga samozaposlenih osoba, rad u dvije ili više država te rad pomoraca.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
--	---	------------------------------	--

<p>članici gdje usluga treba biti pružena u skladu s člankom 3. Direktive 96/71/EZ istodobno olakšavajući pružateljima usluga ostvarivanje prava na slobodu pružanja usluga te promičući pošteno tržišno natjecanje među pružateljima usluga, te tako podržavajući funkcioniranje unutarnjeg tržišta.</p>			
<p>2. Ovom se Direktivom ni na koji način ne utječe na ostvarivanje temeljnih prava priznatih u državama članicama i na razini Unije, uključujući slobodu ili pravo na štrajk ili na poduzimanje drugih akcija koje pokrivaju posebni sustavi industrijskih odnosa u državama članicama, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksama. Ne utječe se ni na pravo na pregovaranje, zaključivanje i</p>	<p style="text-align: center;"><i>Usklađivanje s pravnim aktima Europske unije</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 2. točka 2.</b></p> <p>Ovim Zakonom se u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju sljedeće direktive Europske unije :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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“)“ (Tekst značajan za EGP) (SL L 159, 28.5. 2014.),</li> </ul>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>provođenje kolektivnih sporazuma te na poduzimanje kolektivnih akcija u skladu s nacionalnim pravom i praksom.</p>			
<p>Članak 2. Definicije</p> <p>Za potrebe ove Direktive, primjenjuju se sljedeće definicije:</p> <p>(a) „nadležno tijelo” znači tijela, što može uključivati i urede za kontakt iz članka 4. Direktive 96/71/EZ, koje je država članica imenovala za obavljanje funkcija utvrđenih Direktivom 96/71/EZ i ovom Direktivom;</p> <p>(b) „tijelo koje podnosi zahtjev” znači nadležno tijelo države članice koje podnosi zahtjev za pružanjem pomoći,</p>	<p style="text-align: center;"><i>Pojmovi</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 3. točke 12. do 14.</b></p> <p>Pojmovi koji se koriste u smislu ovoga Zakona imaju sljedeće značenje:</p> <p>12) <i>država članica</i> je država članica Europske unije, odnosno druga država ugovornica EGP-a;</p> <p>13) <i>država koja podnosi zahtjev</i> je država članica u kojoj je donesena odluka iz točke 18. ovoga članka;</p> <p>14) <i>država koja zaprima zahtjev</i> 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;</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
	<p style="text-align: center;"><i>Nadležna tijela Republike Hrvatske</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 32.</b></p> <p>(1) Državna upravna organizacija koja obavlja inspekcijske poslove u području rada i zaštite na radu prema posebnom propisu nadležna je za podnošenje, odnosno zaprimanje i postupanje po zahtjevu iz članka 33. ovoga Zakona, osim ako drugačije nije određeno ovim Zakonom.</p> <p>(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</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>informacijama, obavješćivanjem ili naplatom kazne ili novčane kazne, kako je navedeno u poglavlju VI.;</p> <p>(c) „tijelo koje prima zahtjev” znači nadležno tijelo države članice koje je primilo zahtjev za pružanjem pomoći, informacijama, obavješćivanjem ili naplatom kazne i/ili novčane kazne, kako je navedeno u poglavlju VI.;</p>	<p>državne uprave u čijem je djelokrugu, u skladu s posebnim propisom, obavljanje poslova inspeksijskoga nadzora nad provedbom posebnih propisa kojima se uređuju radni odnosi, odnosno uvjeti rada.</p> <p>(3) Nadležno tijelo za provedbu ovrhe na novčanim sredstvima pružatelja usluga radi naplate novčane kazne iz članka 3. podstavka 19. ovoga Zakona je Financijska agencija.</p>		
	<p style="text-align: center;"><i>Nadležnost u sporovima</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 43.</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) Za rješavanje u sporovima vezanima za provedbu odredaba Glave IV. ovoga Zakona, nadležni su općinski sudovi prema pravilima o mjesnoj nadležnosti u parničnom postupku.</p>	U potpunosti preuzeto	
	<p style="text-align: center;"><i>Pristup informacijama</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 25. stavak 1.</b></p> <p>(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 u njihovoj nadležnosti i kolektivnim ugovorima primjenjivima na uvjete rada i zapošljavanja i njihovoj zaštiti, dostupni svima zainteresiranim na jedinstvenoj mrežnoj stranici, na lako pristupačan i jasan način, bez naknade, na hrvatskom i engleskom jeziku.</p>	U potpunosti preuzeto	

	<p style="text-align: center;"><i>Osiguranje zajamčene naknade za obavljeni rad</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 10.</b></p> <p>(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.</p>	U potpunosti preuzeto	
<p>Članak 3.</p> <p>Nadležna tijela i uredi za kontakt</p> <p>Za potrebe ove Direktive, države članice, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom, imenuju jedno ili više nadležnih tijela, koja mogu uključivati ured(e) za kontakt navedene u članku 4. Direktive 96/71/EZ. Prilikom imenovanja svojih nadležnih tijela države članice uzimaju u obzir potrebu za osiguravanjem zaštite</p>	<p style="text-align: center;"><i>Administrativna suradnja</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 26. stavak 6.</b></p> <p>(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.</p>	U potpunosti preuzeto	
	<p style="text-align: center;"><i>Obveze tijela koje je zaprimilo zahtjev</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 38. stavak 10.</b></p> <p>(10) 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.</p>	U potpunosti preuzeto	



<p>podataka u pogledu razmijenjenih informacija i zakonskih prava fizičkih i pravnih osoba na koje to može utjecati. Države članice ostaju u konačnici odgovorne za zaštitu podataka i zakonskih prava osoba na koje to utječe i uvode primjerene mehanizme zaštite po tom pitanju.</p> <p>Države članice dostavljaju podatke za kontakt nadležnih tijela Komisiji i drugim državama članicama. Komisija objavljuje i redovito ažurira popis nadležnih tijela i ureda za kontakt.</p> <p>Druge države članice i institucije Unije poštuju odabir(e) nadležnih tijela svake države članice.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Zaštita osobnih podataka</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 35.</b></p> <p>Na prosljeđivanje i zaštitu osobnih podataka razmijenjenih tijekom suradnje iz članka 33. ovoga Zakona primjenjuju se propisi kojima se uređuje zaštita osobnih podataka.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
--	--	------------------------------	--

<p>Članak 4.</p> <p>Utvrđivanje istinskog upućivanja i sprečavanje zlouporabe i zaobilaženja</p> <p>1. U svrhu provođenja, primjene i izvršavanja Direktive 96/71/EZ, nadležna tijela izrađuju opću procjenu svih činjeničnih elemenata koje se smatra nužnima, posebice uključujući one iz stavaka 2. i 3. ovog članka. Svrha tih elemenata je da pomognu nadležnim tijelima prilikom provođenja provjera i kontrola te kada imaju razloga vjerovati da radnik ne zadovoljava uvjete za upućenog radnika u skladu s Direktivom 96/71/EZ. Ti elementi su indikativni čimbenici u općoj procjeni koju treba izraditi i stoga ih se ne razmatra izdvojeno.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Opća procjena činjeničnih elemenata svojstvenih upućivanju radnika</i> <b>Članak 29.</b></p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Prilikom inspekcijskoga nadzora mora se poštivati načelo nediskriminacije i proporcionalnosti.</p> <p>(4) Odredbe članaka 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 EU-a odnosno drugim državama ugovornicama EGP-a.</p> <p>(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 upućenog radnika i obveze poslodavaca, o tome će bez odgađanja obavijestiti nadležno tijelo države u kojoj strani poslodavac ima sjedište.</p> <p>(6) Način postupanja inspekcijskog tijela prilikom opće procjene činjeničnih elemenata iz stavka 1. ovoga članka propisat će pravilnikom ministar nadležan za poslove rada.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p> <p>Preuzeto u: Pravilnik o postupanju prilikom opće procjene privremenosti rada upućenoga radnika i privremenosti poduzimanja ekonomskih aktivnosti poslodavca u Republici Hrvatskoj (NN 105/17) članak/članci Predmet <b>Članak 1.</b></p> <p>(1) Ovim se Pravilnikom propisuje postupanje središnjeg tijela državne uprave nadležnoga za nadzor primjene propisa o radu i zaštiti na radu, odnosno drugih središnjih tijela državne uprave u čijem je</p>
--	---	--

<p>2. Kako bi odredili obavljaju li poduzeća zaista značajne aktivnosti, osim isključivo aktivnosti unutarnjeg upravljanja i/ili administrativnih aktivnosti, nadležna tijela sastavljaju opću procjenu svih činjeničnih elemenata koji karakteriziraju aktivnosti, uzimajući u obzir širi vremenski okvir, koje je poduzeće provelo u državi članici u kojoj ima poslovni nastan i, prema potrebi, u državi članici domaćinu. Takvi elementi osobito mogu uključivati:</p> <p>(a) mjesto gdje poduzeće ima svoje registrirano sjedište i upravu, koristi uredski prostor, plaća poreze i doprinose za socijalno osiguranje i, prema potrebi, u skladu s nacionalnim pravom ima</p>		<p>djelokrugu, u skladu s posebnim propisom, obavljanje poslova inspekcijskoga nadzora nad provedbom posebnih propisa kojima se uređuju radni odnosi, odnosno uvjeti rada, tijekom inspekcijskoga nadzora privremene naravi upućivanja radnika i privremenosti poduzimanja ekonomskih aktivnosti poslodavca u Republici Hrvatskoj.</p> <p>(2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se</p>
---	--	--

<p>profesionalnu dozvolu ili je registrirano pri gospodarskim komorama ili stručnim tijelima;</p> <p>(b)mjesto gdje su upućeni radnici zaposleni i iz kojeg su upućeni na rad;</p> <p>(c)pravo koje se primjenjuje na ugovore koje je poduzeće sklopilo sa svojim radnicima s jedne strane, te sa svojim klijentima, s druge strane;</p> <p>(d)mjesto gdje poduzeće obavlja svoju značajnu poslovnu aktivnost i gdje zapošljava administrativno osoblje;</p> <p>(e)broj izvršenih ugovora i/ili veličinu prihoda ostvarenog u državi članici poslovnog nastana, uzimajući u obzir posebnu situaciju, između ostalog, novo osnovanih poduzeća</p>		<p>jednako na muški i ženski rod.</p> <p>Usklađivanje s pravnim aktima Europske unije <b>Članak 2.</b></p> <p>Ovim pravilnikom se u pravni poredak Republike Hrvatske preuzima 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</p>
--	--	--

<p>te malih i srednjih poduzeća.</p> <p>3. Kako bi se ocijenilo obavljali li upućeni radnik privremeno svoj rad u državi članici različitoj od one u kojoj uobičajeno radi, razmatraju se svi činjenični elementi koji karakteriziraju takav rad i situaciju radnika. Takvi elementi osobito mogu uključivati:</p> <p>(a) rad se obavlja u ograničenom vremenskom razdoblju u drugoj državi članici;</p> <p>(b) datum na koji upućivanje započinje;</p> <p>(c) upućivanje se provodi u državi članici koja je različita od one u kojoj ili iz koje upućeni radnik uobičajeno obavlja svoj rad u skladu s Uredbom (EZ) br. 593/2008 (Rim I.)</p>		<p>(»Uredba IMI«) (SL L 159, 28. 5. 2014.).</p> <p>Opća procjena činjenica svojstvenih upućivanju radnika</p> <p><b>Članak 3.</b></p> <p>(1) Tijekom inspekcijskoga nadzora provedbe zakona i drugih propisa koji se u situacijama upućivanja radnika primjenjuju na uvjete rada radnika upućenih na određeno vrijeme na rad u Republiku Hrvatsku, uz druge podatke i obavijesti koje je ovlašten prikupljati radi provođenja inspekcijskoga nadzora, nadležni inspektor će</p>
---	--	---

<p>i/ili Rimskom konvencijom;</p> <p>(d)upućeni se radnik vraća ili se od njega očekuje da nastavi raditi u državi članici iz koje je upućen nakon završetka rada ili pružanja usluga zbog kojih je bio upućen;</p> <p>(e) prirodu aktivnosti;</p> <p>(f)putovanje, hranu ili smještaj osigurava ili troškove za iste nadoknađuje poslodavac koji upućuje radnika te je u tom slučaju, uključen i način na koji se to radi ili metoda naknada troškova;</p> <p>(g)sva prethodna razdoblja tijekom kojih je radno mjesto bilo popunjeno istim ili drugim (upućenim) radnikom.</p> <p>4. Neispunjavanje jednog ili više činjeničnih elemenata</p>		<p>izvršiti opću procjenu činjenica svojstvenih upućivanju radnika i nužnih za provjeru i procjenu radi li se o situaciji upućivanja, odnosno o upućenom radniku.</p> <p>(2) U obavljanju opće procjene iz stavka 1. ovoga članka razmatraju se činjenice koje se odnose i karakteristične su za upućivanje radnika, upućenoga radnika te pružatelja usluga poslodavca (u daljnjem tekstu: poslodavac) koji nema poslovni nastan u Republici Hrvatskoj, a upućuje radnika u</p>
---	--	---

<p>navedenih u stavcima 2. i 3. ne isključuje automatski mogućnost da se situacija karakterizira kao upućivanje. Procjena tih elemenata prilagođava se svakom posebnom slučaju i uzima u obzir posebnosti situacije.</p> <p>5. Elementi iz ovog članka a koje nadležna tijela koriste u ukupnom procjenjivanju situacije kao istinskog upućivanja mogu se također razmatrati kako bi se odredilo potpada li ta osoba pod primjenjivu definiciju radnika u skladu s člankom 2. stavkom 2. Direktive 96/71/EZ. Države članice trebale bi se, između ostalog, voditi činjenicama u vezi s obavljanjem rada, podređenim odnosom i primicima od rada radnika, bez obzira na to kako je odnos opisan u bilo kojem</p>		<p>Republiku Hrvatsku.</p> <p>(3) Opća procjena iz stavka 1. ovoga članka temelji se na činjenicama i obavijestima koje se prikupljaju, a sastoji se u procjeni smatra li se upućena osoba radnikom prema posebnom propisu kojim se u Republici Hrvatskoj uređuju radni odnosi, odnosno zaštita na radu, obavlja li upućeni radnik na određeno vrijeme rad u Republici Hrvatskoj, koja nije država u kojoj radnik uobičajeno radi te privremenosti poduzimanja ekonomskih aktivnosti poslodavca u</p>
---	--	---

<p>sporazumu, bio on ugovorni ili ne, koji je sklopljen između stranaka.</p>		<p>Republici Hrvatskoj, odnosno obavlja li poslodavac u državi svoga poslovnoga nastana osim poslova unutarnjega upravljanja i administracije i druge osnovne gospodarske djelatnosti.</p> <p>(4) U obavljanju opće procjene iz stavka 1. ovoga članka inspektor može prikupiti i druge podatke i obavijesti koje smatra nužnim za opću procjenu.</p> <p>(5) Obavljanje opće procjene iz stavka 1. ovoga članka mora biti prilagođeno svakom pojedinom slučaju upućivanja, a</p>
--	--	--



		<p>prilikom procjene mora se uzeti u obzir posebnost svake situacije upućivanja te inspektor može odlučiti da za potrebe opće procjene neće procjenjivati sve činjenice, prikupljati podatke i obavijesti iz stavka 3. i 4. ovoga članka.</p> <p>Procjena privremenosti rada upućenoga radnika <b>Članak 4.</b></p> <p>(1) Prilikom procjene obavlja li upućeni radnik na određeno vrijeme rad u Republici Hrvatskoj, odnosno procjene da Republika Hrvatska nije država u kojoj</p>
--	--	--

		<p>radnik uobičajeno radi, inspektor, uzimajući u obzir posebnost svake situacije upućivanja i ne razmatrajući činjenice izdvojeno i svaku za sebe, uz druge podatke i obavijesti koje je ovlašten prikupljati, može odlučiti prikupiti podatke, utvrditi, odnosno procjenjivati:</p> <p>1) ukazuje li datum početka upućivanja i trajanje upućivanja na to da se rad u Republici Hrvatskoj obavlja na ograničeno vrijeme,</p> <p>2) datum zasnivanja radnoga odnosa</p>
--	--	--

			<p>kod poslodavca, mjesto zaposlenja radnika, odnosno, koja je država u kojoj radnik uobičajeno radi, radi li radnik na neodređeno ili određeno vrijeme,</p> <p>3) vraća li se radnik, odnosno očekuje li se od radnika da se nakon isteka perioda upućivanja vrati na rad u državu u kojoj uobičajeno radi,</p> <p>4) prirodu aktivnosti, odnosno usluge radi koje je radnik upućen u Republiku Hrvatsku,</p> <p>5) tko snosi troškove putovanja, hrane i smještaja</p>
--	--	--	--

			<p>radnika za vrijeme upućivanja te ako ih snosi poslodavac, način na koji to izvršava i metodu obračuna i naknade tih troškova,</p> <p>6) posjeduje li radnik potvrdu A1-izasljanje zaposlenih osoba u EU (u daljnjem tekstu: potvrda A1), ili u nedostatku potvrde A1, potvrdu nadležnoga tijela da je tu potvrdu poslodavac zatražio za radnika u državi u kojoj ima poslovni nastan,</p> <p>7) je li radnik upućen kao zamjena za drugoga upućenoga</p>
--	--	--	---

			<p>radnika i iz kojih razloga,</p> <p>8) sva prethodna razdoblja tijekom kojih je isto radno mjesto bilo popunjeno istim ili drugim upućenim radnikom,</p> <p>9) je li poslodavac u proteklih 12 mjeseci već upućivao radnika u Republiku Hrvatsku, radi obavljanja rada ili pružanja usluge, kada i u kojem trajanju, na kojem mjestu rada,</p> <p>10) koje je poslove radnik obavljao za poslodavca mjesec dana prije upućivanja u Republiku Hrvatsku i gdje.</p>
--	--	--	---

			<p>(2) Nemogućnost da se po zahtjevu inspektora predoči potvrda A1 ili potvrda nadležnoga tijela da je poslodavac zatražio potvrdu A1 u državi svoga poslovnog nastana, odnosno ako se utvrdi da je poslodavac nije ni zatražio, može biti razlog za prikupljanje i procjenu drugih činjenica iz ovoga članka i članka 5. ovoga Pravilnika, ali ne može biti jedina činjenica na temelju koje će se zaključiti da radnik ne ispunjava uvjete da se smatra upućenim radnikom.</p> <p>(3) Tijekom inspekcijskoga</p>
--	--	--	--

			<p>nadzora, inspektor može odlučiti procjenjivati je li ispunjen uvjet da između poslodavca koji upućuje i radnika za vrijeme upućivanja postoji radni odnos te prikupiti podatke:</p> <p>1) po čijim uputama radnik radi,</p> <p>2) je li ugovor o radu ili drugi akt kojim je zasnovan radni odnos sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme i obuhvaća li vrijeme upućivanja,</p> <p>3) tko određuje prirodu djelatnosti koju će obavljati</p>
--	--	--	--

			<p>radnik, odnosno krajnji rezultat radnikovoga rada ili usluge koju će radnik pružiti,</p> <p>4) tko radniku isplaćuje plaću ili naknadu za obavljeni rad,</p> <p>5) uplaćuje li redovno poslodavac doprinose za obvezna socijalna osiguranje radnika i gdje,</p> <p>6) tko je ovlašten otkazati ugovor o radu ili drugi akt kojim je zasnovan radni odnos.</p> <p>Privremenost poduzimanja ekonomskih aktivnosti poslodavca u Republici Hrvatskoj <b>Članak 5.</b></p>
--	--	--	--



			<p>(1) Prilikom procjene gdje je stalno mjesto poslovanja poslodavca iz kojega se upravlja gospodarskom djelatnošću poslodavca, odnosno obavlja li poslodavac u državi u kojoj ima poslovni nastan svoje osnovne djelatnosti i u kojoj mjeri, inspektor može odlučiti, uzimajući u obzir posebnosti svakoga poslodavca i stvarnu prirodu djelatnosti koju obavlja, utvrditi ili procjenjivati:</p> <p>1) gdje se nalazi stalna infrastruktura poslodavca,</p>
--	--	--	---

			<p>odnosno mjesto gdje poslodavac ima svoje registrirano sjedište i upravu, koristi uredski prostor, plaća poreze i doprinose za socijalno osiguranje i, prema potrebi, ima profesionalnu dozvolu ili je registriran u gospodarskim komorama ili drugim strukovnim tijelima,</p> <p>2) mjesto gdje poslodavac zapošljava administrativno osoblje, broj radnika koji za poslodavca obavljaju administrativne poslove u državi poslovnoga nastana i broj</p>
--	--	--	--

			<p>radnika u Republici Hrvatskoj,</p> <p>3) razlikuje li se državljanstvo radnika, mjesto gdje je upućeni radnik zaposlen i mjesto iz kojeg je radnik upućen na rad u Republiku Hrvatsku,</p> <p>4) pravo koje se primjenjuje na ugovore koje je poduzeće sklopilo sa svojim radnicima s jedne strane, te sa svojim klijentima, s druge strane,</p> <p>5) trajanje i učestalost djelatnosti poslodavca na području Republike Hrvatske, te obavlja li djelatnost</p>
--	--	--	---

				<p>periodično ili kontinuirano,</p> <p>6) mjesto gdje poslodavac obavlja svoju značajnu poslovnu aktivnost, što može procijeniti na temelju:</p> <p>– broja izvršenih ugovora i mjesta gdje je sklopljena ili izvršena većina ugovora poslodavca s klijentima,</p> <p>– ukupnoga prometa, odnosno veličinu prihoda koji je poslodavac ostvario u državi svog poslovnog nastana u odnosu na ukupni promet koji je poslodavac ostvario u Republici Hrvatskoj u</p>
--	--	--	--	--

		<p>razdoblju od 12 mjeseci prije obavljanja procjene ili u dužem ili kraćem razdoblju, ovisno o vremenu osnivanja i dužini djelovanja poslodavca u državi u kojoj ima poslovni nastan odnosno dužini djelovanja u Republici Hrvatskoj.</p> <p>(2) Ukupni promet iz stavka 1. podstavka 6. točke 2. ovoga članka utvrdit će se uzimajući u obzir posebnost svake situacije, položaj novoosnovanih poslodavaca te malih i srednjih poslodavaca, vodeći računa o razlikama kupovne moći nacionalnih</p>
--	--	--

			<p>valuta. Uzajamna pomoć i suradnja s državom poslovnoga nastana poslodavca <b>Članak 6.</b></p> <p>(1) Činjenice iz članka 4. i 5. ovoga Pravilnika te druge činjenice i obavijesti koje smatra nužnim i potrebnim za provođenje inspekcijskoga nadzora, inspektor može prikupiti od poslodavca i radnika, te na drugi način u okviru svojih ovlasti i djelokruga nadležnoga tijela.</p> <p>2) Podatci nužni za opću procjenu iz članka 3. stavka 1. ovoga Pravilnika mogu</p>
--	--	--	--

		<p>se utvrditi uvidom u odgovarajuće registre, evidencije ili izvore službenih podataka, poštujući pri tom propise o zaštiti osobnih podataka.</p> <p>(3) Podatci nužni za opću procjenu iz članka 3. stavka 1. ovoga Pravilnika prikupit će se, odnosno utvrditi, kada je potrebno, uz pomoć i u suradnji s nadležnim tijelima države u kojoj poslodavac ima poslovni nastan.</p> <p>(4) Uzajamna pomoć i administrativna suradnja između nadležnih tijela država članica</p>
--	--	--

			<p>Europskoga gospodarskoga prostora provodi se putem Informacijskoga sustava unutarnjeg tržišta (IMI), uspostavljenoga Uredbom (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem informacijskoga sustava unutarnjeg tržišta («Uredba IMI«).</p> <p>Procjena na temelju činjenica u cjelini <b>Članak 7.</b></p> <p>U slučaju da inspektor na temelju činjenica, a radi nemogućnosti utvrđivanja, nepostojanja ili neispunjavanja jednoga ili više svojstava karakterističnih</p>
--	--	--	--



			<p>za upućivanje radnika, posumnja da nije riječ o upućivanju radnika, procjenu radi li se o upućivanju radnika, odnosno o upućenom radniku, temeljit će nakon prikupljanja svih nužnih činjenica i ostalih činjenica koje smatra potrebnim te nakon njihovoga razmatranja u cjelini, a ne svake činjenice posebno.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Članak 52.</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) Do stupanja na snagu provedbenih propisa iz stavka 1. ovoga članka ostaju na snazi sljedeći provedbeni propisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pravilnik o obliku i sadržaju izjave o upućivanju (Narodne novine, broj 105/17)</li> <li>2) Pravilnik o postupanju prilikom opće procjene privremenosti rada upućenog radnika</li> </ol>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

	i privremenosti poduzimanja ekonomskih aktivnosti poslodavca u Republici Hrvatskoj (Narodne novine, broj 105/17).		
<p>POGLAVLJE II.</p> <p>PRISTUP INFORMACIJAMA</p> <p>Članak 5.</p> <p>Poboljšan pristup informacijama</p> <p>1. Države članice poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi osigurale da informacije o uvjetima zaposlenja navedene u članku 3. Direktive 96/71/EZ koje pružatelji usluga trebaju primjenjivati i poštovati budu opće dostupne bez naknade na jasan, transparentan, sveobuhvatan i lako dostupan način na daljinu i elektroničkim</p>	<p><i>Pristup informacijama</i></p> <p><b>Članak 25. stavak 1.</b></p> <p>(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 u njihovoj nadležnosti 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.</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>putem, u formatima i u skladu s internetskim standardima koji osiguravaju pristup osobama s invaliditetom te kako bi osigurale da su uredi za vezu ili druga nadležna nacionalna tijela navedena u članku 4. Direktive 96/71/EZ u mogućnosti učinkovito obavljati svoje zadatke.</p> <p>2. Kako bi postigle daljnja poboljšanja u vezi s pristupom informacijama, države članice:</p> <p>(a) jasno navode, na detaljan način prilagođen korisnicima te u pristupačnom formatu na jedinstvenoj službenoj nacionalnoj internetskoj stranici i drugim prikladnim sredstvima, koji uvjeti zaposlenja i/ili koje dijelove njihovog</p>			
--	--	--	--

<p>nacionalnog i/ili regionalnog prava treba primijeniti na radnike upućene na njihovo državno područje;</p> <p>(b) poduzimaju potrebne mjere kako bi učinile opće dostupne na jedinstvenoj službenoj nacionalnoj internetskoj stranici i drugim prikladnim sredstvima informacije o tome koji kolektivni ugovori se primjenjuju i na koga, i koje uvjete zaposlenja pružatelji usluga iz drugih država članica trebaju primijeniti u skladu s Direktivom 96/71/EZ, uključujući kada je to moguće, poveznice na postojeće internetske stranice i druge točke za kontakt, posebno odgovarajuće</p>				
---	--	--	--	--

<p>socijalne partnere;  (c)čine informacije dostupne radnicima i pružateljima usluga bez naknade na službenom jeziku/službenim jezicima države članice domaćina i na jezicima koji su najrelevantniji uzimajući u obzir potražnju na njezinom tržištu rada, za čiji odabir je zadužena država članica domaćin Ako je moguće, ta informacija dostupna je u obliku sažetog letka navodeći glavne primjenjive uvjete rada, uključujući opis postupaka za podnošenje pritužbi i na zahtjev u oblicima dostupnima osobama s invaliditetom; dodatne detaljne informacije o uvjetima rada i društvenim uvjetima koji se primjenjuju</p>			
--	--	--	--

<p>na upućene radnike, uključujući zdravlje i sigurnost na radu, čine se lako dostupnima i bez naknade;</p> <p>(d) poboljšavaju dostupnost i jasnoću relevantnih informacija, posebno onih navedenih na jedinstvenoj službenoj nacionalnoj internetskoj stranici, kako je navedeno u točki (a);</p> <p>(e) navode osobu za kontakt u uredu za kontakt koja je zadužena za zahtjeve za informacijama;</p> <p>(f) održavaju informacije koje su na raspolaganju u državnim sažecima ažuriranima.</p> <p>3. Komisija nastavlja pružati potporu državama članicama u području pristupa informacijama.</p> <p>4. Ako su, u skladu s</p>			
--	--	--	--

<p>nacionalnim pravom, tradicijama i praksama, uključujući poštovanje autonomije socijalnih partnerâ, uvjeti zaposlenja navedeni u članku 3. Direktive 96/71/EZ utvrđeni u kolektivnim ugovorima u skladu s člankom 3. stavcima 1. i 8. te Direktive, države članice osiguravaju da su ti uvjeti dostupni na pristupačan i transparentan način pružateljima usluga iz drugih država članica i upućenim radnicama te traže u tom pogledu uključenost socijalnih partnerâ. Relevantne informacije trebale bi osobito obuhvaćati različite minimalne plaće i njihove sastavne elemente, metode izračunavanja dospjelih primitaka od rada te prema potrebi propisane kriterije za klasifikaciju u različitim kategorijama plaća.</p>			
--	--	--	--

<p>5. Države članice naznačuju tijela kojima se radnici i poduzeća mogu obratiti za opće informacije o nacionalnom pravu i praksi koji su na njih primjenjivi u pogledu njihovih prava i obveza na njihovom državnom području.</p>			
<p>POGLAVLJE III.</p> <p>ADMINISTRATIVNA SURADNJA</p> <p>Članak 6.</p> <p>Uzajamna pomoć — opća načela</p> <p>1. Države članice blisko surađuju i pružaju si međusobno uzajamnu pomoć bez nepotrebnog odlaganja kako bi olakšale provedbu, primjenu i izvršavanje u praksi ove Direktive i Direktive 96/71/EZ.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Administrativna suradnja</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 26.</b></p> <p>(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 EU-a, odnosno drugim državama ugovornicama EGP-a.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(4) O postojanju trajnijega problema u suradnji s nekom od država članica EU-a odnosno drugom državom ugovornicom EGP-a ili tijelima Unije odnosno u razmjeni informacija ili</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	



<p>2. Suradnja država članica osobito se sastoji od odgovaranja na obrazložene zahtjeve za informacijama od nadležnih tijela i provedbe provjera, inspekcija i istraga uzimajući u obzir situacije upućivanja iz članka 1. stavka 3. Direktive 96/71/EZ, uključujući istrage svakog nepoštovanja ili kršenja važećih pravila o upućivanju radnika. Zahtjevi za informacijama uključuju informacije u pogledu moguće naplate administrativne sankcije i/ili novčane kazne, ili obavijest o odluci kojom se izriče takva sankcija i/ili novčana kazna iz poglavlja VI.</p>	<p>ustrajnoga odbijanja dostave informacije bez prihvatljivoga valjanoga obrazloženja, nadležno tijelo koje je zatražilo pomoć ili suradnju obavijestit će Komisiju.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>		
--	--	--	--

<p>3. Suradnja država članica također može uključivati slanje i dostavu dokumenata.</p> <p>4. Za potrebe odgovaranja na zahtjev za pomoć nadležnih tijela iz druge države članice, države članice osiguravaju da pružatelji usluga s poslovnim nastanom na njihovom državnom području dostave svojim nadležnim tijelima sve informacije potrebne za nadziranje njihovih aktivnosti u skladu s njihovim nacionalnim pravima. Države članice poduzimaju potrebne mjere u slučaju da ne dostave takve informacije.</p> <p>5. U slučaju teškoća u ispunjavanju zahtjeva za informacijama ili u provođenju provjera, inspekcija ili istraga, predmetna država članica bez odlaganja obavješćuje državu</p>	<p style="text-align: center;"><i>Opća procjena činjeničnih elemenata svojstvenih upućivanju radnika</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 29. stavci 4. i 5.</b></p> <p>(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 EU-a odnosno drugim državama ugovornicama EGP-a.</p> <p>(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 upućenog radnika i obveze poslodavaca, o tome će bez odgađanja obavijestiti nadležno tijelo države u kojoj strani poslodavac ima sjedište.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
---	---	------------------------------	--

<p>članicu koja je podnijela zahtjev kako bi pronašle rješenje.</p> <p>U slučaju bilo kojeg trajnog problema u razmjeni informacija ili ustrajnog odbijanja dostavljanja informacija, Komisija koju se obavješćuje, prema potrebi putem sustava IMI, poduzima odgovarajuće mjere.</p> <p>6. Države članice dostavljaju informacije koje su tražile druge države članice ili Komisija elektroničkim putem u sljedećim rokovima:</p> <p>(a) u hitnim slučajevima koji zahtijevaju provjeru u registrima, poput onih o potvrdi registracije PDV-a u svrhe provjere poslovnog nastana u drugoj državi članici: što prije moguće i maksimalno dva dana od primitka</p>			
---	--	--	--

<p>zahtjeva.</p> <p>Razlog za hitnost mora biti jasno naznačen u zahtjevu s uključenim detaljima koji dokazuju postojanje te hitnosti.</p> <p>(b) svi drugih zahtjevi za informacijama: maksimalno 25 radnih dana od primitka zahtjeva, osim ako kraći rok nije dogovoren između država članica.</p> <p>7. Države članice osiguravaju da registre u kojima su upisani pružatelji usluga i koje mogu koristiti nadležna tijela na njihovom državnom području, također mogu koristiti i slična nadležna tijela drugih država članica, pod istim uvjetima, u svrhu provedbe ove Direktive i Direktive 96/71/EZ, ako su te registre države članice navele u sustavu IMI.</p>			
--	--	--	--

<p>8. Države članice osiguravaju da se informacije koje nadležna tijela iz članka 2. točke (a) razmijene ili su im dostavljene koriste samo u pogledu predmeta za koji/koje su zatražene.</p> <p>9. Uzajamna administrativna suradnja i pomoć pruža se bez naknade.</p> <p>10. Zahtjev za informacijama ne isključuje da nadležna tijela poduzmu mjere u skladu s važećim nacionalnim pravom i pravom Unije kako bi istražila i spriječila navodna kršenja Direktive 96/71/EZ ili ove Direktive.</p>			
--	--	--	--

<p>Članak 7.</p> <p>Uloga država članica u okviru administrativne suradnje</p> <p>1. U skladu s načelima utvrđenima u člancima 4. i 5. Direktive 96/71/EZ za vrijeme trajanja upućivanja radnika u drugu državu članicu, pregled uvjeta zaposlenja koje treba poštovati u skladu s Direktivom 96/71/EZ odgovornost je tijela vlasti države članice domaćina u suradnji, prema potrebi, s državom članicom poslovnog nastana.</p> <p>2. Država članica poslovnog nastana pružatelja usluga nastavlja pratiti, kontrolirati i poduzimati potrebne nadzorne ili provedbene mjere, u skladu sa svojim nacionalnim pravom, praksom i administrativnim</p>	<p style="text-align: center;"><i>Administrativna suradnja</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 26.</b></p> <p>(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 EU-a, odnosno drugim državama ugovornicama EGP-a.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(4) O postojanju trajnijega problema u suradnji s nekom od država članica EU-a odnosno drugom državom ugovornicom EGP-a ili tijelima Unije odnosno u razmjeni informacija ili ustrajnoga odbijanja dostave informacije bez prihvatljivoga valjanoga obrazloženja, nadležno tijelo koje je zatražilo pomoć ili suradnju obavijestit će Komisiju.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
--	--	------------------------------	--

<p>postupcima, s obzirom na radnike upućene u drugu državu članicu.</p> <p>3. Država članica poslovnog nastana pružatelja usluga pomaže državi članici u koju se upućuje radnika da osigura poštovanje važećih uvjeta prema Direktivi 96/71/EZ i ovoj Direktivi. Ta odgovornost ni na koji način ne umanjuje mogućnosti države članice u kojoj se upućuje radnik da prati, kontrolira ili poduzima sve potrebne nadzorne ili provedbene mjere u skladu s ovom Direktivom i Direktivom 96/71/EZ.</p>	<p>(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.</p> <p>(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.</p>		
<p>4. Kada postoje činjenice koje ukazuju na moguće nepravilnosti, država članica na vlastitu inicijativu i bez nepotrebnog odlaganja obavješćuje predmetnu državu članicu o svim relevantnim</p>	<p style="text-align: center;"><i>Opća procjena činjeničnih elemenata svojstvenih upućivanju radnika</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 29. stavci 3.-5.</b></p> <p>(3) Prilikom inspekcijskoga nadzora mora se poštivati načelo nediskriminacije i proporcionalnosti.</p> <p>(4) Odredbe članaka 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 EU-a odnosno drugim državama ugovornicama EGP-a.</p> <p>(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 upućenog radnika i obveze poslodavaca, o tome će bez odgađanja obavijestiti nadležno tijelo države u kojoj strani poslodavac ima sjedište.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

informacijama.

5. Nadležna tijela države članice domaćina mogu također zatražiti od nadležnih tijela države članice poslovnog nastana, za svaki slučaj u kojem se pružaju usluge ili za svakog pružatelja usluga, da dostave informacije o zakonitosti poslovnog nastana pružatelja usluga, primjerenom ponašanju pružatelja usluga, i nepostojanju bilo kakvog kršenja važećih pravila. Nadležna tijela države članice poslovnog nastana osiguravaju te informacije u skladu s člankom 6.

6. Obveze iz ovog stavka ne povlače za sobom dužnost države članice poslovnog nastana da izvrši činjenične provjere i kontrole na državnom području države članice domaćina u kojoj se



<p>pruža usluga. Takve provjere i kontrole mogu provoditi tijela vlasti države članice domaćina na svoju vlastitu inicijativu ili na zahtjev nadležnih tijela države članice poslovnog nastana kako je utvrđeno u članku 10. te u skladu s ovlastima nadzora koje su predviđene u nacionalnom pravu, praksi i administrativnim postupcima države članice domaćina te su u skladu s pravom Unije.</p>			
<p>Članak 8.</p> <p>Prateće mjere</p> <p>1. Države članice, uz pomoć Komisije, poduzimaju prateće mjere kako bi razvile, olakšale i promicale razmjenu između dužnosnika zaduženih za provedbu administrativne</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>člankom se određuje da će Komisija pratiti i ako treba, poticati jačanje kapaciteta za administrativnu suradnju među DČ korištenjem financijskih sredstava Unije</p>

suradnje i uzajamne pomoći kao i za praćenje poštovanja i provedbe važećih pravila. Države članice također mogu poduzeti prateće mjere kako bi pružile potporu organizacijama koje pružaju informacije upućenim radnicima.

2. Komisija procjenjuje potrebu za financijskom potporom kako bi dodatno poboljšala administrativnu suradnju i povećala uzajamno povjerenje pomoću projekata, uključujući promicanje razmjena odgovarajućih dužnosnika i usavršavanje, kao i razvijanje, olakšavanje i promicanje inicijativa najboljih praksi, uključujući one socijalnih partnera na razini Unije, poput razvoja i ažuriranja baza podataka ili zajedničkih internetskih

<p>stranica koje sadrže opće informacije ili informacije po sektorima o uvjetima zaposlenja koje treba poštovati i prikupljanja i procjene sveobuhvatnih podataka specifičnih za postupak upućivanja.</p> <p>Kada zaključi da takva potreba postoji, Komisija koristi, ne dovodeći u pitanje ovlasti Europskog parlamenta i Vijeća u postupku donošenja proračuna, dostupne financijske instrumente koji su usmjereni na jačanje administrativne suradnje.</p> <p>3. Poštujući autonomiju socijalnih partnera, Komisija i države članice mogu osigurati odgovarajuću potporu za relevantne inicijative socijalnih partnera na razini Unije i na nacionalnoj razini koje su usmjerene na obavješćivanje</p>			
--	--	--	--

<p>poduzeća i radnika o važećim uvjetima zaposlenja utvrđenima u ovoj Direktivi i u Direktivi 96/71/EZ.</p>			
<p>POGLAVLJE IV.</p> <p>PRAĆENJE SUKLADNOSTI</p> <p>Članak 9.</p> <p>Administrativni zahtjevi i mjere kontrole</p> <p>1. Države članice mogu nametnuti samo administrativne zahtjeve i mjere kontrole potrebne kako bi se osiguralo učinkovito praćenje ispunjavanja obveza navedenih u ovoj Direktivi i u Direktivi 96/71/EZ pod uvjetom da su opravdane i razmjene u skladu s pravom Unije.</p> <p>U te svrhu države</p>	<p>GLAVA III. ADMINISTRATIVNI ZAHTJEVI</p> <p>1. OBVEZE STRANOG POSLODAVCA</p> <p><i>Dužnost podnošenja izjave o upućivanju</i></p> <p><b>Članak 19.</b></p> <p>(1) Strani poslodavac koji ima sjedište u državi članici EU-a, drugoj državi ugovornici EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji dužan je prije početka upućivanja podnijeti potpunu i točnu izjavu o upućivanju, osim za vozača u sektoru cestovnoga prometa.</p> <p>(2) Strani poslodavac koji ima sjedište u trećoj državi dužan je prije početka upućivanja podnijeti potpunu i točnu izjavu o upućivanju, osim za vozača u sektoru cestovnoga prometa.</p> <p>(3) Izjava iz stavaka 1. i 2. ovoga članka podnosi se elektroničkim putem državnoj upravnoj organizaciji koja obavlja inspekcijske 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.</p> <p>(4) Poslodavac iz stavaka 1. i 2. ovoga članka dužan je tijekom trajanja upućivanja, a najkasnije u roku od tri radna dana, prijaviti svaku promjenu podataka u izjavi o upućivanju.</p> <p>(5) Sadržaj, oblik i izgled izjave o upućivanju iz stavka 2. ovoga članka te način prijave promjene podataka iz stavka 4. ovoga članka pravilnikom propisuje ministar nadležan za poslove rada.</p>	<p>Djelomično preuzeto</p>	<p>Preuzeto u: Pravilnik o obliku i sadržaju izjave o upućivanju radnika (NN, br. 105/17) članak/članci Predmet <b>Članak 1.</b></p> <p>(1) Ovim Pravilnikom se propisuje oblik i sadržaj izjave o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku te prijave promjene podataka.</p> <p>(2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno</p>

<p>članice mogu osobito uvesti sljedeće mjere:</p> <p>(a)obvezu pružatelja usluga s poslovnim nastanom u drugoj državi članici da podnese jednostavnu izjavu odgovornim nacionalnim nadležnim tijelima najkasnije na početku pružanja usluga, na službenom jeziku ili jednom od službenih jezika države članice domaćina, ili na drugom jeziku ili jezicima koje država članica prihvaća, a koja sadrži relevantne informacije potrebne kako bi se omogućile činjenične kontrole na mjestu rada, uključujući:</p> <p>(i.)identitet pružatelja usluga;</p> <p>(ii.)predviđeni broj upućenih radnika koje se može</p>		<p>značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.</p> <p>Usklađivanje s pravnim aktima Europske unije <b>Članak 2.</b></p> <p>Ovim pravilnikom se u pravni poredak Republike Hrvatske preuzima 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</p>
---	--	---

<p>jasno identificirati;</p> <p>(iii.) osobe navedene u točkama (e) i (f);</p> <p>(iv.) predviđeno trajanje, datum predviđenog početka i kraja upućivanja;</p> <p>(v.) adresu/adrese mjesta rada; te</p> <p>(vi.) prirodu usluga koje opravdavaju upućivanje;</p> <p>(b) obvezu da tijekom razdoblja upućivanja učini dostupnima i/ili čuva kopije ugovora o radu u papirnatom ili elektroničkom obliku (ili sličnog dokumenta u smislu Direktive Vijeća 91/533/EEZ (13), uključujući, ako je potrebno ili važno, dodatne informacije navedene u članku 4. te Direktive), platnih lista, radnih naloga koji ukazuju na početak, kraj i trajanje dnevnog</p>		<p>Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta (»Uredba IMI«) (SL L 159, 28. 5. 2014.).</p> <p>Oblik izjave o upućivanju <b>Članak 3.</b></p> <p>(1) Izjavu iz članka 1. stavka 1. ovoga Pravilnika dužan je podnijeti prije upućivanja radnika u Republiku Hrvatsku svaki poslodavac pružatelj usluga koji nema poslovni nastan u Republici Hrvatskoj (dalje u tekstu: poslodavac), najkasnije prije početka rada, odnosno pružanja usluge.</p> <p>(2) Strana osoba</p>
---	--	--

<p>radnog vremena i dokaza o isplati plaća ili sličnih dokumenata na pristupačnom i jasno naznačenom mjestu na svojem državnom području, poput mjesta rada ili gradilišta, ili za mobilne radnike u prometnom sektoru u bazi operacija ili u vozilu s kojim se pruža usluga;</p> <p>(c) obvezu dostavljanja dokumenata navedenih u točki (b), nakon razdoblja upućivanja, na zahtjev tijela u državi članici domaćinu, u razumnom roku;</p> <p>(d) obvezu dostavljanja prijevoda dokumenata navedenih u točki (b) na službeni jezik ili jedan od službenih jezika države članice domaćina, ili na drugi jezik ili jezike koje država članica</p>		<p>koja obavlja djelatnost osobnim radom (samozaposleni) nije dužna podnijeti izjavu iz članka 1. stavka 1. ovoga Pravilnika prije početka svoga rada, odnosno pružanja usluge u Republici Hrvatskoj.</p> <p>(3) Izjava iz stavka 1. ovoga članka podnosi se na obrascu broj 1.</p> <p>(4) Izjava iz stavka 1. ovoga članka i prijava promjene podataka iz članka 6. stavka 1. ovoga Pravilnika podnosi se u elektroničkom obliku i elektroničkim putem središnjem tijelu državne</p>
--	--	---

<p>domaćin prihvaća;</p> <p>(e) obvezu imenovanja osobe za vezu s nadležnim tijelima u državi članici domaćinu u kojoj se pružaju usluge i koja će slati i primati dokumente i/ili obavijesti, ako je potrebno;</p> <p>(f) prema potrebi, obvezu imenovanja osobe za kontakt koja djeluje kao predstavnik preko kojeg bi odgovarajući socijalni partneri mogli tražiti da pružatelj usluga započne postupak kolektivnog pregovaranja u državi članici domaćinu, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom, tijekom razdoblja u kojem se pružaju usluge. Ta osoba može biti različita od osobe navedene u točki (e) i ona ne mora biti prisutna u državi članici</p>		<p>uprave nadležnom za nadzor primjene propisa o radu i zaštiti na radu.</p> <p>(5) Adresa e-pošte na koju se podnosi izjava iz članka 1. stavka 1. i prijavljuje promjena podataka iz članka 6. stavka 1. ovoga Pravilnika objavit će se na mrežnim stranicama središnjega tijela državne uprave nadležnoga za nadzor primjene propisa o radu i zaštiti na radu.</p> <p>(6) Nadležno tijelo će potvrditi elektroničkim putem primitak izjave iz članka 1. stavka 1. odnosno prijave promjene podataka iz</p>
---	--	---



<p>domaćinu, ali mora biti dostupna na razuman i opravdan zahtjev;</p> <p>2. Države članice mogu nametnuti druge administrativne zahtjeve i mjere kontrole u slučaju da se pojave situacije ili novi razvoji događaja zbog kojih se čini da postojeći administrativni zahtjevi i mjere kontrole nisu dostatni ili djelotvorni za osiguravanje učinkovitog praćenja ispunjavanja obveza navedenih u Direktivi 96/71/EZ i u ovoj Direktivi, pod uvjetom da su opravdani i proporcionalni.</p> <p>3. Ništa u ovom članku ne utječe na druge obveze koje proizlaze iz zakonodavstva Unije, uključujući one koje proizlaze iz Direktive Vijeća 89/391/EEZ (14)</p>		<p>članka 6. stavka 1. ovoga Pravilnika.</p> <p>Sadržaj izjave o upućivanju <b>Članak 4.</b></p> <p>Izjava o upućivanju sadrži:</p> <p>1) datum podnošenja,</p> <p>2) podatke o poslodavcu koji upućuje radnike u Republiku Hrvatsku:</p> <p>– za poslodavca pravnu osobu tvrtku i sjedište, odnosno, za poslodavca fizičku osobu, ime i prezime i adresu,</p> <p>– državu poslovnog nastana, ime i prezime osobe za</p>
---	--	--

<p>i Uredbe (EZ) br. 883/2004 i/ili one na temelju nacionalnog prava u pogledu zaštite radnika ili zapošljavanja radnika pod uvjetom da su potonje u jednakoj mjeri primjenjive na poduzeća s poslovnim nastanom u predmetnoj državi članici te da su opravdane i proporcionalne.</p> <p>4. Države članice osiguravaju da postupke i formalnosti povezane s upućivanjem radnika u skladu s ovim člankom poduzeća mogu lako provesti na način koji je prilagođen korisnicima koliko god je to moguće, na daljinu i elektroničkim putem.</p> <p>5. Države članice obavješćuju Komisiju i upoznaju pružatelje usluga o svim mjerama iz stavaka 1. i 2. koje primjenjuju ili koje su provele. Komisija</p>		<p>kontakt, telefonski broj i adresu e-pošte,</p> <p>– identifikacijski broj poslodavca ili drugi identifikacijski podatak koji poslodavac ima u državi poslovnoga nastana (npr. porezni broj, broj socijalnoga osiguranja, registarski broj i sl.),</p> <p>– podatak je li poslodavac agencija za privremeno zapošljavanje,</p> <p>– gospodarsku ili drugu djelatnost poslodavca,</p> <p>– podatak pruža li poslodavac uslugu kao ugovaratelj ili podugovaratelj,</p>
--	--	--

<p>obavješćuje druge države članice o predmetnim odredbama. Informacije za pružatelje usluga čine se općenito dostupnima na jedinstvenoj nacionalnoj internetskoj stranici na jeziku/jezicima koji su najrelevantniji, kako je odredila država članica.</p> <p>Komisija strogo prati primjenu mjera navedenih u stavcima 1. i 2., procjenjuje njihovu sukladnost s pravom Unije te, prema potrebi, poduzima potrebne mjere u skladu sa svojim nadležnostima prema UFEU-u.</p> <p>Komisija redovito izvješćuje Vijeće o mjerama o kojima su je države članice obavijestile te, prema potrebi, o trenutnom stanju njezinih analiza i/ili procjena.</p>		<p>te u slučaju da je podugovaratelj, podatke o izravnom ugovaratelju (dalje u tekstu: ugovaratelj): telefonski broj i adresu e-pošte, identifikacijski broj ugovaratelja ili drugi identifikacijski broj koji ugovaratelj ima u državi poslovnoga nastana, za ugovaratelja pravnu osobu, tvrtku i sjedište, za ugovaratelja fizičku osobu, ime i prezime i adresu,</p> <p>3) podatke o osobi ovlaštenoj za zastupanje poslodavca prema trećim osobama:</p> <p>– ime i prezime,</p>
--	--	---

			<p>broj identifikacijske isprave, datum i mjesto rođenja, prebivalište,</p> <p>4) podatke o imenovanoj osobi 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 dokumentaciju o upućivanju i ostale dokaze potrebne za kontrolu i nadzor, te na zahtjev nadležnih tijela dostaviti prijevod tih dokumenata na hrvatski jezik i pružiti nadležnim tijelima sve ostale potrebne</p>
--	--	--	--

			<p>informacije, u skladu s posebnim propisom:</p> <p>– ime i prezime, datum i mjesto rođenja, broj identifikacijskoga dokumenta (osobne iskaznice ili putne isprave), adresu, telefonski broj i adresu e-pošte,</p> <p>5) podatke o mjestu rada ili drugom jasno određenom i dostupnom mjestu u Republici Hrvatskoj gdje se čuvaju dokumenti iz podstavka 4. ovoga članka:</p> <p>– za pravnu osobu tvrtku i sjedište u Republici Hrvatskoj,</p>
--	--	--	--

			<p>odnosno, za fizičku osobu ime i prezime i adresu te telefonski broj,</p> <p>6) podatke o osobi u Republici Hrvatskoj koja će biti ovlaštena u ime i za račun poslodavca surađivati s nadležnim tijelima te po potrebi primati i slati dokumente, zahtjeve, obavijesti i ostala pismena (ovlašteni primatelj pismena), te ih prosljeđivati poslodavcu u roku primjerenom izvršenju obveze:</p> <p>– ime i prezime i adresu, broj osobne iskaznice ili putovnice, telefonski broj i adresu e-pošte,</p>
--	--	--	--

			<p>7) podatke o primatelju, odnosno, korisniku usluge:</p> <p>– za pravnu osobu naziv i sjedište, a za fizičku osobu ime i prezime i adresu,</p> <p>8) adresu ili adrese svih mjesta na kojima upućeni radnik obavlja poslove, odnosno pruža uslugu za vrijeme trajanja upućivanja,</p> <p>9) kratki opis poslova, odnosno usluge koja je razlog upućivanja,</p> <p>10) datum predviđenoga početka te završetka rada upućenoga</p>
--	--	--	--

		<p>radnika, djelatnost u kojoj će upućeni radnik raditi za vrijeme upućivanja te podatak o vrsti situacije upućivanja kako je određena posebnim propisom kojim se uređuju prava upućenih radnika, ukupni broj upućenih radnika te broj upućenih radnika koji su nemaju državljanstvo države članice Europskoga gospodarskoga prostora ili Švicarske Konfederacije (dalje u tekstu: državljani treće države),</p> <p>11) listu upućenih radnika, koja sadrži podatke o upućenom</p>
--	--	--



		<p>radniku:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ime i prezime, datum i mjesto rođenja, broj osobne identifikacijske isprave ili putovnice te državu zaposlenja,</li> <li>– za upućenoga radnika državljanina treće države, uz podatke iz podstavka 11. točke 1. ovoga članka, datum izdavanja, rok važenja, naziv nadležnog tijela koje je izdalo dozvolu za rad, odnosno, dozvolu boravka, prema propisima države poslovnoga nastana poslodavca,</li> </ul> <p>12) izjave poslodavca iz</p>
--	--	---

			<p>članka 5. ovoga Pravilnika,</p> <p>13) potpis ovlaštene osobe poslodavca.</p> <p>Obveza jamstva <b>Članak 5.</b></p> <p>(1) U izjavi iz članka 1. stavka 1., odnosno prijavi promjene podataka iz članka 6. stavka 1. ovoga Pravilnika, poslodavac je dužan jamčiti:</p> <p>1) da su podaci u izjavi o upućivanju, odnosno u naknadnoj prijavi promjene podataka, istiniti i točni,</p> <p>2) da će prijaviti promjenu podataka u roku iz članka 6.</p>
--	--	--	--

			<p>stavka 1. ovoga Pravilnika,</p> <p>3) da je kontakt osoba u Republici Hrvatskoj, imenovana u izjavi o upućivanju, ovlaštena u ime i za račun poslodavca surađivati s nadležnim tijelima te po potrebi primati i slati dokumente, zahtjeve, obavijesti i ostala pismena (ovlašteni primatelj pismena), te da će pismena prosljeđivati poslodavcu u roku primjerenom izvršenju obveze,</p> <p>4) da je kontakt osoba, imenovana u</p>
--	--	--	--

		<p>izjavi o upućivanju, ovlaštena 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 upućenih radnika te ostale dokaze potrebne za kontrolu i nadzor i pružiti nadležnim tijelima sve ostale potrebne informacije,</p> <p>5) da je radnik državljanin treće države, upućen u Republiku Hrvatsku,</p>
--	--	--

		<p>zakonito zaposlen kod poslodavca, u skladu s propisima države u kojoj poslodavac ostvaruje poslovni nastan.</p> <p>(2) Izjave iz stavka 1. ovoga članka sastavni su dio obrasca iz članka 6. stavka 1. ovoga Pravilnika.</p> <p>Prijava promjene podataka  <b>Članak 6.</b></p> <p>(1) Poslodavac je dužan prijaviti središnjem tijelu državne uprave nadležnom za nadzor primjene propisa o radu i zaštiti na radu elektroničkim putem promjenu podataka koja je nastala tijekom</p>
--	--	--

		<p>upućivanja, najkasnije u roku od tri dana od dana nastale promjene.</p> <p>(2) Prijava promjene podataka iz stavka 1. ovoga članka podnosi se na obrascu broj 2.</p> <p>(3) Poslodavac koji prijavljuje promjenu podataka mora navesti datum podnošenja izjave o upućivanju ili prijave promjene podataka koja se mijenja.</p> <p>(4) U prijavi iz stavka 1. ovoga članka navode se podaci iz članka 4. ovoga Pravilnika koji su promijenjeni, na način da se navodi prethodni</p>
--	--	---

		<p>podatak koji se mijenja i novi podatak nakon promjene, datum prijave promjene podataka te potpis ovlaštene osobe poslodavca.</p> <p>(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, ako se prijavljuje promjena podatka o upućenom radniku, poslodavac je dužan ispuniti i podnijeti u cijelosti novu, obnovljenu listu upućenih radnika.</p> <p>Obrasci <b>Članak 7.</b></p> <p>(1) Obrasci broj 1 i 2, čiji su oblik i sadržaj propisani ovim Pravilnikom, u prilogu su ovoga</p>
--	--	---

		<p>Pravilnika i čine njegov sastavni dio.</p> <p>(2) Obrasci broj 1 i 2 sastavljeni su na hrvatskom i engleskom jeziku.</p> <p>(3) Obrazac iz stavka 1. ovoga članka popunjava se uredno i čitko, a upisani podaci moraju biti potpuni, istiniti i točni.</p> <p>Prijelazna odredba <b>Članak 8.</b></p> <p>(1) Izjavu o upućivanju koja je podnesena do dana stupanja na snagu ovoga Pravilnika, a upućivanje radnika još traje, poslodavac nije dužan ponovo podnositi, ali ju</p>
--	--	--



			<p>je dužan nakon stupanja na snagu ovoga Pravilnika nadopuniti podacima o osobi iz članka 4. stavka 1. podstavka 4. i 6. ovog Pravilnika i izjavom jamstva iz članka 5. ovoga Pravilnika.</p> <p>(2) Poslodavac iz stavka 1. ovog članka dužan je prijaviti svaku daljnju promjenu podataka u skladu s člankom 6. ovoga Pravilnika ukoliko tijekom trajanja upućivanja dođe do promjene podataka.</p> <p>(3) Prijavu promjene podataka iz stavka 1. i 2. ovoga članka poslodavac</p>
--	--	--	---

			podnosi na obrascu broj 2.
	<p style="text-align: center;"><i>Dužnost imenovanja osobe koja čuva dokumente</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 21.</b></p> <p>(1) Strani poslodavac dužan je u izjavi iz članka 19. ovoga Zakona ovlastiti i imenovati osobu koja 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.</p> <p>(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 nadležnoga tijela.</p> <p>(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 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 EU, 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, osim ako posebnim propisom nije određeno drugačije.</p> <p>(4) Strani poslodavac dužan je na zahtjev nadležnih tijela dostaviti prijevod dokumenata iz stavka 3. ovoga članka i članka 22. stavka 2. ovoga Zakona na hrvatski jezik i pružiti im sve ostale potrebne zatražene informacije.</p>	U potpunosti preuzeto	

	<p style="text-align: center;"><i>Dužnost imenovanja osobe za primanje pismena</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 22.</b></p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	U potpunosti preuzeto	
	<p style="text-align: center;"><i>Dužnost čuvanja dokumenata određeni period nakon upućivanja</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 23.</b></p> <p>Strani poslodavac dužan je nakon završetka upućivanja čuvati dokumente o upućivanju iz članka 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 mjesec dana od dana dostave zahtjeva, osim ako posebnim propisom nije određeno drugačije.</p>	U potpunosti preuzeto	

*Obveze državljanina trećih zemalja*

**Članak 20. stavci 1.-3.**

(1) Državljanin treće zemlje, zakonito zaposlen kod stranog poslodavca sa sjedištem u državi članici EU-a odnosno drugoj državi ugovornici EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji, koji je upućen na rad u Republiku Hrvatsku na razdoblje dulje od 90 dana, dužan je regulirati privremeni boravak u svrhu rada upućenog radnika u skladu s posebnim propisom kojim se uređuje ulazak, boravak i rad stranaca.

(2) Radnik, državljanin treće zemlje, koji kao izvršitelj usluga u ime ili za svog poslodavca koji nema pravo poslovnoga 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 kojem je usluga namijenjena u Republici Hrvatskoj, 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 EU-a odnosno drugoj državi ugovornici EGP-a ili u Švicarskoj Konfederaciji.

U  
potpunosti  
preuzeto

	<p style="text-align: center;"><b>Članak 52.</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) Do stupanja na snagu provedbenih propisa iz stavka 1. ovoga članka ostaju na snazi sljedeći provedbeni propisi:</p> <p style="margin-left: 40px;">1. Pravilnik o obliku i sadržaju izjave o upućivanju (Narodne novine, broj 105/17)</p> <p style="margin-left: 40px;">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).</p>	U potpunosti preuzeto	
<p>Članak 10.</p> <p>Inspekcije</p> <p>1. Države članice osiguravaju uvođenje primjerenih i učinkovitih provjera i mehanizama praćenja koji su predviđeni u skladu s nacionalnim pravom i praksom te osiguravaju da tijela određena nacionalnim zakonodavstvom provode učinkovite i odgovarajuće inspekcije na njihovom državnom području kako bi se kontroliralo i pratilo</p>	<p style="text-align: center;"><b>1. PROCJENA ČINJENICA SVOJSTVENIH UPUĆIVANJU</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Opća procjena činjeničnih elemenata svojstvenih upućivanju radnika</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 29.</b></p> <p>(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 upućivanju i nužnih za poštivanje pravila koja se primjenjuju na upućivanje, prava upućenog radnika i obveze poslodavaca.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Prilikom inspekcijskoga nadzora mora se poštivati načelo nediskriminacije i proporcionalnosti.</p> <p>(4) Odredbe članka 26. i 27. ovoga Zakona primjenjuju se na pružanje uzajamne pomoći i</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>poštovanje odredbi i pravila utvrđenih u Direktivi 96/71/EZ, uzimajući u obzir relevantne odredbe ove Direktive, kako bi se time jamčila njihova pravilna primjena i provedba. Bez obzira na mogućnost provođenja nasumičnih provjera, inspekcije se temelje prvenstveno na procjeni rizika od strane nadležnih tijela. Procjena rizika može utvrditi sektore aktivnosti u kojima je na njihovom državnom području koncentrirano zapošljavanje radnika upućenih u svrhu pružanja usluga. Prilikom izrade takve procjene rizika mogu se posebno uzeti u obzir provedba velikih infrastrukturnih projekata, postojanje dugih lanaca podizvoditelja, zemljopisna udaljenost, posebni problemi i potrebe određenih</p>	<p>administrativne suradnje između tijela nadležnih za inspekcijski nadzor i nadležnih tijela u drugim državama članicama EU-a odnosno drugim državama ugovornicama EGP-a.</p> <p>(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 upućenog radnika i obveze poslodavaca, o tome će bez odgađanja obavijestiti nadležno tijelo države u kojoj strani poslodavac ima sjedište.</p> <p>(6) Način postupanja inspektora prilikom opće procjene činjeničnih elemenata iz stavka 1. ovoga članka propisat će pravilnikom ministar nadležan za poslove rada.</p>		
---	--	--	--

<p>sektora, prijašnji zapisi o kršenju, kao i ranjivost određenih grupa radnika.</p> <p>2. Države članice osiguravaju da inspekcije i kontrole sukladnosti u sklopu ovog članka, uzimajući u obzir relevantne odredbe ove Direktive, nisu diskriminirajuće i/ili neproporcionalne.</p> <p>3. Ako postoji potreba za informacijama za vrijeme trajanja inspekcija i s obzirom na članak 4., država članica domaćin i država članica poslovnog nastana djeluju u skladu s pravilima o administrativnoj suradnji. Nadležna tijela osobito surađuju u skladu s pravilima i načelima utvrđenima u člancima 6. i 7..</p> <p>4. U državama članicama u kojima je, u skladu s nacionalnim</p>			
---	--	--	--

pravom i/ili praksom, utvrđivanje uvjeta zaposlenja upućenih radnika navedenih u članku 3. Direktive 96/71/EZ te posebno minimalnih plaća, uključujući i radno vrijeme, prepušteno poslodavcima i radnicima, na odgovarajućoj razini i podložno uvjetima koje su utvrdile države članice, oni mogu također pratiti primjenu odgovarajućih uvjeta zaposlenja upućenih radnika, pod uvjetom da je zajamčena odgovarajuća razina zaštite jednaka onoj koja proizlazi iz Direktive 96/71/EZ i ove Direktive.

5. Države članice u kojima inspektorati rada nemaju nadležnost u pogledu kontrola i praćenja uvjeta rada i/ili uvjeta zaposlenja upućenih radnika mogu, u skladu s nacionalnim



<p>zakonodavstvom i/ili praksom uspostaviti, izmijeniti ili održavati dogovore, postupke i mehanizme koji jamče poštovanje tih uvjeta zaposlenja, pod uvjetom da ti dogovori nude dotičnim osobama odgovarajuću razinu zaštite jednaku onoj koja proizlazi iz Direktive 96/71/EZ i ove Direktive.</p>			
<p>POGLAVLJE V. IZVRŠAVANJE</p> <p>Članak 11.</p> <p>Obrana prava — olakšavanje pritužbi — isplata zaostataka</p> <p>1. Za izvršavanje obveza iz Direktive 96/71/EZ, osobito iz njezinog članka 6. te iz ove Direktive, države članice osiguravaju da postoje učinkoviti mehanizmi kojima upućeni radnici mogu</p>	<p style="text-align: center;"><i>Sudska zaštita</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 24.</b></p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

izravno podnijeti pritužbu protiv svojih poslodavaca, kao i pravo pokretanja sudskih ili upravnih postupaka, također i u državi članici na čije su državno područje radnici upućeni ili su prije bili, ako takvi radnici smatraju da su pretrpjeli gubitak ili štetu zato što nisu primijenjena važeća pravila, čak i nakon prestanka odnosa u kojem se to nepoštovanje navodno dogodilo.

2. Stavak 1. primjenjuje se ne dovodeći u pitanje nadležnost sudova u državama članicama kako je utvrđeno, posebice, u mjerodavnim instrumentima prava Unije i/ili međunarodnim konvencijama.

3. Države članice osiguravaju da se

<p>sindikati i druge treće strane, poput udruženja, organizacija i drugih pravnih subjekata koji, u skladu s kriterijima utvrđenima prema nacionalnom pravu, imaju zakoniti interes u osiguravanju poštovanja odredbi ove Direktive i Direktive 96/71/EZ, mogu uključiti, u ime upućenih radnika ili njihovog poslodavca ili kao njihova potpora, s njihovim odobrenjem u bilo koji sudski ili upravni postupak pod uvjetom da im je cilj provedba ove Direktive i Direktive 96/71/EZ i/ili primjena obveza iz ove Direktive i Direktive 96/71/EZ.</p> <p>4. Stavci 1. i 3. primjenjuju se ne dovodeći u pitanje:</p> <p>(a) nacionalna pravila o rokovima za zastaru ili vremenskim ograničenjima za pokretanje sličnih</p>			
--	--	--	--

<p>postupaka, pod uvjetom da se ne smatra da onemogućuju ili pretjerano otežavaju ostvarenje tih prava;</p> <p>(b) druge nadležnosti i kolektivna prava socijalnih partnera, zaposlenika i predstavnika poslodavaca, gdje je to primjenjivo, u sklopu nacionalnog prava i/ili prakse;</p> <p>(c) nacionalna pravila postupka u predstavljanju i obrani pred sudovima.</p> <p>5. Upućeni radnici koji pokreću sudske ili upravne postupke u skladu sa stavkom 1. zaštićeni su od bilo kakvog nepovoljnog postupanja od strane poslodavca.</p> <p>6. Države članice osiguravaju da je poslodavac upućenog/upućenih radnika odgovoran za</p>			
---	--	--	--

sva prava koja proizlaze iz ugovornog odnosa između poslodavca i upućenog radnika.

Države članice osobito osiguravaju uvođenje nužnih mehanizama kako bi se osiguralo da upućeni radnici mogu dobiti:

- (a) sve nepodmirene neto primitke od rada koje bi, prema važećim uvjetima zaposlenja iz članka 3. Direktive 96/71/EZ, trebalo platiti;
- (b) sve zaostatke ili povrat poreza ili doprinose socijalnom osiguranju koji su neopravdano zadržani iz njihovih plaća.
- (c) povrat prekomjernih troškova, u vezi s neto primicima od rada ili kvalitetom smještaja, koji su zadržani ili odbijeni od plaća za smještaj

<p>koji pruža poslodavac; (d)prema potrebi, neopravdano zadržani doprinosi koje poslodavac treba uplatiti u zajedničke fondove ili institucije socijalnih partnera.</p> <p>Ovaj se stavak također primjenjuje u slučajevima kada su se upućeni radnici vratili iz države članice u kojoj su bili upućeni.</p>			
<p>Članak 12.</p> <p>Odgovornost u podizvođenju</p> <p>1. Kako bi spriječile prijevare i zloporabe, države članice mogu, nakon savjetovanja s relevantnim socijalnim partnerima, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom, poduzeti dodatne mjere na nediskriminirajućoj i proporcionalnoj osnovi</p>	<p><i>Odgovornost ugovaratelja za obveze podugovaratelja prema upućenom radniku u djelatnosti graditeljstva</i></p> <p><b>Članak 31.</b></p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Odgovornost ugovaratelja iz stavka 1. ovoga članka primjenjuje se na ugovorni odnos</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>kako bi osigurale da u lancu podizvođenja ugovaratelj čiji je poslodavac (pružatelj usluga) obuhvaćen člankom 1. stavkom 3. Direktive 96/71/EZ izravni podizvoditelj može, uz ili umjesto poslodavca, biti smatran odgovornim za upućenog radnika u odnosu na bilo kakve nepodmirene neto primitke od rada koji odgovaraju minimalnoj plaći i/ili doprinose koje treba uplatiti u zajedničke fondove ili institucije socijalnih partnera ako su obuhvaćeni člankom 3. Direktive 96/71/EZ.</p> <p>2. U pogledu djelatnosti spomenutih u Prilogu Direktivi 96/71/EZ države članice propisuju mjere koje osiguravaju da u lancima podizvođenja, izvoditelj čiji je poslodavac izravni podizvoditelj, odgovara</p>	<p>ugovaratelja i podugovaratelja nastao na temelju ugovora o pružanju usluga u jednoj ili više djelatnosti graditeljstva prema važećoj Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti.</p> <p>(4) Sudska zaštita iz članka 24. ovoga Zakona primjenjuje se i na odgovornost ugovaratelja iz stavka 1. ovoga članka, neovisno od sjedišta ugovaratelja.</p> <p>(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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) presliku izjave podugovaratelja o upućivanju radnika i svih njezinih naknadnih izmjena,</li> <li>2) popis svih radnika zaposlenih na izvršavanju ugovora o pružanju usluga između ugovaratelja i podugovaratelja,</li> <li>3) za svakoga pojedinoga radnika iz podstavka 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,</li> <li>4) pisano jamstvo podugovaratelja da će, kao poslodavac, upućenom radniku isplatiti plaću u roku i iznosu koja mu pripada tijekom upućivanja,</li> <li>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.</li> </ol> <p>(6) U smislu 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.</p>		
---	--	--	--

upućenim radnicima, uz ili umjesto poslodavca, za poštovanje prava upućenih radnika navedenih u stavku 1. ovog članka.

3. Odgovornost koja se spominje u stavicima 1. i 2. ograničena je na prava radnika stečena ugovornim odnosom između izvoditelja i njegovog podizvoditelja.

4. Države članice mogu, u skladu s pravom Unije, jednako dopustiti stroža pravila o odgovornosti prema nacionalnom pravu na nediskriminirajućoj i proporcionalnoj osnovi u pogledu opsega i razmjera odgovornosti u podizvođenju. Države članice također mogu, u skladu s pravom Unije, dopustiti takvu odgovornost u sektorima koji nisu navedeni u Prilogu Direktivi 96/71/EZ.



<p>5. Države članice mogu u slučajevima iz stavaka 1., 2. i 4. dopustiti da se izvođitelja koji je postupao s dužnom pažnjom kako je utvrđeno nacionalnim pravom ne smatra odgovornim.</p> <p>6. Umjesto pravila o odgovornosti navedenih u stavku 2., države članice mogu poduzeti druge odgovarajuće provedbene mjere, u skladu s pravom Unije i nacionalnim pravom i/ili praksom, koje kod izravnog podizvođenja, omogućuju učinkovite i proporcionalne sankcije protiv izvođitelja, s ciljem rješavanja prijevare i zlouporabe u situacijama kada radnici imaju poteškoće u ostvarivanju svojih prava.</p> <p>7. Države članice izvješćuju Komisiju o mjerama poduzetima na temelju ovog članka i</p>			
---	--	--	--

<p>omogućuju općenitu dostupnost informacija na jeziku/jezicima koji su najrelevantniji te koje odabiru države članice.</p> <p>U slučaju stavka 2., informacije koje se dostavljaju Komisiji uključuju elemente koji utvrđuju odgovornost u lancima podizvođenja.</p> <p>U slučaju stavka 6., informacije koje se dostavljaju Komisiji uključuju elemente kojima se utvrđuju učinkovitost alternativnih nacionalnih mjera s obzirom na pravila o odgovornosti navedena u stavku 2..</p> <p>Komisija te informacije stavlja na raspolaganje drugim državama članicama.</p> <p>8. Komisija strogo prati primjenu ovog članka.</p>			
---	--	--	--

<p>POGLAVLJE VI.</p> <p>PREKOGRANIČNA PROVEDBA ADMINISTRATIVNIH SANKCIJA I/ILI NOVČANIH KAZNI</p> <p>Članak 13.</p> <p>Područje primjene</p> <p>1. Ne dovodeći u pitanje načine koji jesu ili koji mogu biti predviđeni drugim zakonodavstvom Unije, načela uzajamne pomoći i uzajamnog priznavanja, kao i mjere i postupci koje donosi ovo poglavlje, primjenjuju se na prekograničnu provedbu administrativnih</p>	<p style="text-align: center;"><i>Predmet Zakona</i> <b>Članak 1. stavci 1. do 4.</b></p> <p>(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 upućeni na rad na ograničeno vrijeme u Republiku Hrvatsku iz Europske unije, druge ugovornice Europskog gospodarskog prostora (u daljnjem tekstu: EGP), Švicarske Konfederacije ili treće zemlje, osim ako ovim Zakonom nije drugačije određeno.</p> <p>(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.</p> <p>(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 hrvatsko zakonodavstvo preuzeta 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.).</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>sankcija i/ili novčanih kazni izrečenih pružatelju usluga s poslovnim nastanom u jednoj državi članici za nepoštovanje važećih pravila o upućivanju radnika u drugu državu članicu.</p> <p>2. Ovo poglavlje primjenjuje se na financijske administrativne sankcije i/ili novčane kazne, uključujući naknade i nadoplate, koje izriču nadležna tijela ili potvrđuju upravna ili sudska tijela ili, prema potrebi, koje donose sudovi nadležni za radne sporove, koji se odnose na nepoštovanje odredbi Direktive 96/71/EZ ili ove Direktive.</p> <p>Ovo poglavlje ne primjenjuje se na</p>	<p>(4) Odredbe Glave IV. ovoga Zakona ne primjenjuju se na upućivanja iz Švicarske Konfederacije i trećih zemalja.</p> <p>(5) Ovaj Zakon se ne primjenjuje na prekogranično pružanje usluga samozaposlenih osoba, rad u dvije ili više država te rad pomoraca.</p>		
	<p style="text-align: center;"><i>Načela uzajamne pomoći, povjerenja i priznavanja</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 34.</b></p> <p style="text-align: center;">Načela uzajamne pomoći, povjerenja i priznavanja zahtjeva temelj su suradnje nadležnih tijela država članica prilikom postupanja po zahtjevu iz članka 33. ovoga Zakona.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>provedbu kazni koje ulaze u područje primjene Okvirne odluke Vijeća 2005/214/PUP (15), Uredbe Vijeća (EZ) br. 44/2001 (16) ili Odluke Vijeća 2006/325/EZ (17).</p>	<p style="text-align: center;"><i>Pojmovi</i> <b>Članak 3. stavci 17. do 19.</b></p> <p>Pojedini pojmovi u smislu ovoga Zakona imaju sljedeće značenje:</p> <p>17) <i>pružatelj usluga</i> 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;</p> <p>18) <i>odluka o novčanoj kazni</i> je odluka kojom je pružatelju usluga s poslovnim nastanom u drugoj državi članici naloženo plaćanje novčane kazne ili druge administrativne novčane sankcije ako je odluku donijelo nadležno tijelo ili potvrdilo upravno tijelo ili sud države članice za povrede propisa o zajamčenim pravima upućenoga radnika ili drugih propisa o upućivanju radnika u toj državi, i koja ne može dovesti do postupka pred sudom stvarno nadležnim za kaznene stvari</p> <p>19) <i>novčana kazna</i> 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;</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
---	--	------------------------------	--

<p>Članak 14.</p> <p>Imenovanje nadležnih tijela</p> <p>Svaka država članica obavješćuje Komisiju putem sustava IMI o tome koje je tijelo ili koja su tijela, u skladu s njezinim nacionalnim pravom, nadležno/nadležna za potrebe ovog poglavlja. Države članice mogu imenovati, ako je to nužno zbog organizacije njihovih unutarnjih sustava, jedno ili više središnjih tijela odgovornih za administrativno prosljeđivanje i zaprimanje zahtjeva te za pružanje pomoći drugim relevantnim tijelima.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Nadležna tijela Republike Hrvatske</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 32.</b></p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
---	--	------------------------------	--

<p>Članak 15.</p> <p>Opća načela — uzajamna pomoć i priznavanje</p> <p>1. Na zahtjev tijela koje podnosi zahtjev, tijelo koje prima zahtjev, podložno člancima 16. i 17.:</p>	<p style="text-align: center;"><i>Suradnja u prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 33.</b></p> <p>Nadležno tijelo države članice može nadležnom tijelu države članice u kojoj pružatelj usluga ima sjedište, podnijeti zahtjev:</p> <p>1) za dostavom pružatelju usluga obavijesti o odluci o novčanoj kazni iz članka 3. točke 18. ovoga Zakona ili</p> <p>2) za naplatom novčane kazne iz članka 3. točke 19. ovoga Zakona.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
<p>(a)naplaćuje administrativnu sankciju i/ili novčanu kaznu koju izrekne nadležno tijelo u skladu sa zakonima i postupcima države članice koja podnosi zahtjev ili koju potvrdi upravno ili sudsko tijelo ili, prema potrebi, sudovi nadležni za radne sporove, i koja nije podložna daljnjem podnošenju žalbe; ili</p>	<p style="text-align: center;"><i>Načela uzajamne pomoći, povjerenja i priznavanja</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 34.</b></p> <p>Načela uzajamne pomoći, povjerenja i priznavanja zahtjeva temelj su suradnje nadležnih tijela država članica prilikom postupanja po zahtjevu iz članka 33. ovoga Zakona.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
<p>(b)obavještava o odluci kojom se izriče takva sankcija i/ili novčana kazna.</p>	<p style="text-align: center;"><i>POSTUPAK SURADNJE I OBVEZE NADLEŽNIH TIJELA</i> <i>Obveze tijela koje podnosi zahtjev</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 37.</b></p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Nadležno tijelo koje podnosi zahtjev za naplatu novčane kazne dužno je putem</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>Dodatno, tijelo koje prima zahtjev obavješćuje o bilo kojem drugom relevantnom dokumentu povezanom s naplatom takve sankcije i/ili novčane kazne, uključujući presudu ili konačnu odluku, koja može biti u obliku ovjerene e preslike, a koja predstavlja pravnu osnovu i pravo na provođenje zahtjeva za naplatom.</p>	<p>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.</p>		
<p>2. Tijelo koje podnosi zahtjev osigurava da zahtjev za naplatu administrativne sankcije i/ili novčane kazne ili obavijesti o odluci kojom se izriče takva sankcija ili novčana kazna bude podnesen u skladu sa zakonima i drugim propisima i administrativnom praksom na snazi u toj državi članici.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Obveze tijela koje je zaprimilo zahtjev</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 38.</b></p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(4) Odluka nadležnoga tijela države koja je podnijela zahtjev o novčanoj kazni iz članka 3. točke 18. ovoga Zakona smatra se ovršnom ispravom.</p> <p>(5) Jedinствени obrazac zahtjeva za naplatu novčane kazne iz članka 36. ovoga Zakona, koji sadržajem upućuje na ovršnu ispravu iz stavka 4. ovoga članka, smatra se jedinstvenom ovršnom ispravom i temelj je za provedbu naplate novčane kazne u Republici Hrvatskoj.</p> <p>(6) Nadležno tijelo iz članka 32. stavka 1. ovoga Zakona utvrdit će ukupan iznos novčane</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	



<p>Takav zahtjev podnosi se samo kada tijelo koje podnosi zahtjev nije u mogućnosti naplatiti ili obavijestiti u skladu sa svojim zakonima i drugim propisima i administrativnom praksom.</p> <p>Tijelo koje podnosi zahtjev ne podnosi zahtjev za naplatu administrativne sankcije i/ili novčane kazne ili obavijesti o odluci kojom se izriče takva sankcija i/ili novčana kazna ako se, i sve dok se, sankcija i/ili novčana kazna, kao i osnovno potraživanje i/ili instrument koji dopušta njegovu provedbu u državi članici koja podnosi zahtjev, osporavaju ili dovode u pitanje u toj državi članici.</p> <p>3. Nadležno tijelo koje prima zahtjev za naplatu administrativne sankcije i/ili novčane kazne ili zahtjev za</p>	<p>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.</p> <p>(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.</p> <p>(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 15 dana od primitka zahtjeva, prilikom čega će upozoriti pružatelja usluga da, od dana kada je zaprimljen zahtjev za naplatom novčane kazne, pružatelj usluga novčanu kaznu može uplatiti samo u državni proračun Republike Hrvatske.</p> <p>(9) Nemogućnost izvršenja dostave pružatelju usluga iz stavka 8. ovoga članka ne utječe na provedbu ovrhe.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>		
---	--	--	--

<p>obavijest o odluci kojom se izriče takva sankcija i/ili novčana kazna koja je proslijeđena u skladu s ovim poglavljem i člankom 21. priznaje zahtjev bez potrebe za dodatnim formalnostima te odmah poduzima potrebne mjere za njegovo izvršenje, osim ako se tijelo koje prima zahtjev odluči pozvati na jedan od razloga za odbijanje koji su navedeni u članku 17.</p> <p>4. U svrhu naplate administrativne sankcije i/ili novčane kazne ili obavijesti o odluci kojom se izriče takva sankcija i/ili novčana kazna, nadležno tijelo koje prima zahtjev postupuje u skladu s nacionalnim zakonima i drugim propisima i administrativnom praksom koji su na snazi u državi članici</p>			
--	--	--	--

<p>koja prima zahtjev i koji se primjenjuju na isto ili, ako isto ne postoji, slično kršenje ili odluku.</p> <p>U skladu s nacionalnim zakonima i drugim propisima i administrativnom praksom države članice koja prima zahtjev, smatra se da obavijest o odluci kojom tijelo koje prima zahtjev izriče administrativnu sankciju i/ili novčanu kaznu i zahtjev za naplatom, imaju isti učinak kao da ih je izdala država članica koja podnosi zahtjev.</p>			
<p>Članak 16.</p> <p>Zahtjev za naplatu ili obavijest</p> <p>1. Zahtjev tijela koje podnosi zahtjev u vezi s naplatom administrativne sankcije i/ili novčane</p>	<p><i>Sadržaj zahtjeva na jedinstvenom obrascu</i></p> <p><b>Članak 39.</b></p> <p>(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:</p> <p>1) naziv, odnosno ime i prezime, poznato sjedište ili adresu te ostale važne podatke ili informacije potrebne za identifikaciju pružatelja usluge,</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>kazne, kao i obavijesti o odluci o takvoj sankciji i/ili novčanoj kazni izvršava se bez nepotrebnog odlaganja putem ujednačenog instrumenta te se u zahtjevu navodi barem:</p> <p>(a) ime i poznatu adresu primatelja, kao i sve druge važne podatke ili informacije za identifikaciju primatelja,</p> <p>(b) sažetak činjeničnog stanja i okolnosti kršenja, prirodu kršenja i odgovarajuća pravila koja se primjenjuju;</p> <p>(c) instrument koji dopušta izvršenje u državi članici koja podnosi zahtjev i sve druge važne informacije ili dokumente, uključujući one sudske prirode, o potraživanju, administrativnoj sankciji i/ili</p>	<p>2) sažetak činjeničnog stanja, okolnosti i opis povrede prava upućenoga radnika, odnosno kršenja pravila o upućivanju te odgovarajuće propise koji se primjenjuju,</p> <p>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,</p> <p>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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Zahtjev za naplatom novčane kazne, uz podatke iz stavka 1. ovoga članka, treba sadržavati i:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. potvrdu tijela koje podnosi zahtjev da se odluka o novčanoj kazni više ne može osporavati redovnim pravnim lijekovima,</li> <li>2. datum izvršnosti, odnosno pravomoćnosti odluke o novčanoj kazni ili presude,</li> <li>3. opis prirode i iznos novčane kazne koju treba naplatiti,</li> <li>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,</li> <li>5. temelj tražbine te njezine sastavne dijelove.</li> </ol> <p style="text-align: center;">1.</p>		
--	--	--	--

<p>novčanoj kazni; te (d)ime, adresu i druge podatke za kontakt nadležnog tijela odgovornog za procjenu administrativne sankcije i/ili novčane kazne i, ako je drukčije, nadležnog tijela kod koje se mogu dobiti daljnje informacije o sankciji i/ili novčanoj kazni ili mogućnostima osporavanja obveze plaćanja ili odluke koja je izriče.</p> <p>2. Uz ono što je navedeno u stavku 1., u zahtjevu se navodi:</p> <p>(a)u slučaju obavješćivanja o odluci, svrhu obavijest i razdoblje unutar kojeg se provodi;</p> <p>(b)u slučaju zahtjeva za naplatom, datum kada je presuda ili odluka postala</p>	<p style="text-align: center;"><i>Obveze tijela koje je zaprimilo zahtjev</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 38.</b></p> <p>(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.</p> <p>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.</p> <p>(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.</p> <p>(4) Odluka nadležnoga tijela države koja je podnijela zahtjev o novčanoj kazni iz članka 3. točke 18. ovoga Zakona smatra se ovršnom ispravom.</p> <p>(5) Jedinствени obrazac zahtjeva za naplatu novčane kazne iz članka 36. ovoga Zakona, koji sadržajem upućuje ovršnu ispravu iz stavka 4. ovoga članka, smatra se jedinstvenom ovršnom ispravom i temelj je za provedbu naplate novčane kazne u Republici Hrvatskoj.</p> <p>(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.</p> <p>(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,</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
--	---	------------------------------	--

<p>izvršiva ili konačna, opis prirode i iznosa administrativne sankcije i/ili novčane kazne, sve datume važne za postupak izvršenja, uključujući ako je, te na koji način, presuda ili odluka dostavljena tuženiku/tuženicama i/ili donesena u odsustvu tuženika, potvrdu tijela koje podnosi zahtjev da sankcija i/ili novčana kazna ne podliježe bilo kakvom daljnjem pravu na žalbu, kao i osnovno potraživanje u odnosu na koje je zahtjev podnesen, te njegove različite sastavnice.</p>	<p>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.</p> <p>(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.</p> <p>(9) Nemogućnost izvršenja dostave pružatelju usluge iz stavka 8. ovoga članka ne utječe na provedbu ovrhe.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>		
---	---	--	--

<p>3. Tijelo koje prima zahtjev poduzima sve potrebne korake kako bi obavijestilo pružatelja usluga o zahtjevu za naplatom ili odluci kojom se izriče administrativna sankcija ili novčana kazna i relevantnim dokumentima, prema potrebi, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i/ili praksom što prije moguće, te najkasnije unutar mjesec dana od primitka zahtjeva.</p> <p>Tijelo koje prima zahtjev što prije moguće obavješćuje tijelo koje podnosi zahtjev o:</p> <p>(a)akciji poduzetoj na njegov zahtjev za naplatom i obavješćivanjem te, detaljnije, datum na koji je primatelj zahtjeva obaviješten;</p> <p>(b)razlozima za odbijanje, ako odbije</p>	<p style="text-align: center;"><i>Razlozi za odbijanje izvršenja zahtjeva</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 40. stavak 4.</b></p> <p>(4) Ako tijelo koje je zaprimilo zahtjev iz razloga iz stavka 1. i 2. ovoga članka odluči neizvršiti 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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
---	---	------------------------------	--

<p>provesti zahtjev za naplatom administrativne sankcije i/ili novčane kazne ili obavijestiti o odluci kojom se izriče administrativna sankcija i/ili novčana kazna u skladu s člankom 17.</p>			
<p>Članak 17.</p> <p>Razlozi za odbijanje</p> <p>Tijelo koje prima zahtjev nije obvezno provesti zahtjev za naplatom ili obavijest ako zahtjev ne sadrži informacije navedene u članku 16. stavcima 1. i 2., ako je nepotpun ili očito ne odgovara temeljnoj odluci.</p> <p>Uz to, tijelo koje prima zahtjev može odbiti izvršiti zahtjev za naplatom u sljedećim okolnostima:</p> <p>(a) nakon ispitivanja od strane nadležnog tijela koje prima</p>	<p style="text-align: center;"><i>Razlozi za odbijanje izvršenja zahtjeva</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 40.</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) Osim iz razloga iz stavka 1. ovoga članka, tijelo koje je zaprimilo zahtjev za naplatom novčane kazne može odlučiti hoće li izvršiti ili odbiti izvršenje zahtjeva ako, nakon ispitivanja zahtjeva, utvrdi da:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. je očito da su troškovi ili sredstva potrebna za izvršenje zahtjeva za naplatom u nerazmjeru s iznosom koji treba biti naplaćen,</li> <li>2. bi izvršenje zahtjeva za naplatom uzrokovalo znatne poteškoće,</li> <li>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</li> <li>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.</li> </ol> <p>(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</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	



<p>zahtjev očito je da predviđeni troškovi ili sredstva potrebna za naplatu administrativne sankcije i/ili novčane kazne nisu razmjerni u odnosu na iznos koji treba biti naplaćen ili bi uzrokovali znatne poteškoće;</p> <p>(b) iznos ukupne financijske sankcije i/ili novčane kazne je ispod [350] EUR ili je jednak tom iznosu;</p> <p>(c) nepoštovanja temeljnih prava i sloboda tuženikâ te pravnih načela koja se na njih primjenjuju, kako je utvrđeno u ustavu države članice koja prima zahtjev.</p>	<p>zahtjev dostavu dopunskih podataka u roku ne duljem od dva dana.</p> <p>(4) Ako tijelo koje je zaprimilo zahtjev iz razloga iz stavka 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.</p>		
---	---	--	--

<p>Članak 18.</p> <p>Suspenzija postupka</p> <p>1. Ako za vrijeme trajanja postupka naplate ili obavijesti, pružatelj usluga ili zainteresirana strana dovede u pitanje ili podnese žalbu na administrativnu sankciju i/ili novčanu kaznu i/ili osnovno potraživanje, prekogranični postupak izvršenja izrečene sankcije i/ili novčane kazne suspendira se do donošenja odluke odgovarajućeg nadležnog tijela u državi članici koja podnosi zahtjev za to pitanje.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Prekid postupka provedbe zahtjeva</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 41.</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) O postojanju spora iz stavka 1. ovoga članka nadležno tijelo koje je dostavilo zahtjev dužno je odmah obavijestiti tijelo koje je zaprimilo zahtjev.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
<p>Svako dovođenje u pitanje ili podnošenje žalbe poduzima se kod odgovarajućeg nadležnog tijela u državi članici koja podnosi zahtjev.</p> <p>Tijelo koje podnosi</p>	<p style="text-align: center;"><i>Nadležnost u sporovima</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 43.</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) Za rješavanje u sporovima vezanima za provedbu odredaba Glave IV. ovoga Zakona, nadležni su općinski sudovi prema pravilima o mjesnoj nadležnosti u parničnom postupku.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>zahtjev bez odlaganja o osporavanju obavješćuje tijelo koje prima zahtjev.</p> <p>2. Sporovi oko provedbenih mjera provedenih u državi članici koja prima zahtjev ili oko valjanosti obavijesti koju podnosi tijelo koje prima zahtjev podnose se nadležnom tijelu ili sudskom tijelu predmetne države članice u skladu s njezinim zakonima i propisima.</p>			
<p>Članak 19.</p> <p>Troškovi</p> <p>1. Iznosi naplaćeni s obzirom na kazne i/ili novčane kazne iz ovog poglavlja uplaćuju se tijelu koje prima zahtjev.</p> <p>Tijelo koje prima zahtjev naplaćuje iznose u valuti svoje</p>	<p><i>Troškovi</i></p> <p><b>Članak 42.</b></p> <p>(1) Ukupan iznos naplaćen po zahtjevu za naplatom novčane kazne iz članka 3. točke 19. ovoga Zakona prihod je državnog proračuna Republike Hrvatske.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

države članice, u skladu sa zakonima, drugim propisima te administrativnim postupcima ili praksama koji se u toj državi članici primjenjuju na slična potraživanja.

Tijelo koje prima zahtjev u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, prema potrebi, preračunava sankciju i/ili novčanu kaznu u valutu države članice koja prima zahtjev primjenjujući tečaj koji je vrijedio na dan kada je sankcija ili novčana kazna izrečena.

2. Države članice međusobno ne potražuju naknadu troškova nastalih zbog pružanja bilo kakve uzajamne pomoći u skladu s ovom Direktivom ili zbog njezine primjene.

<p>POGLAVLJE VII.</p> <p>ZAVRŠNE ODREDBE</p> <p>Članak 20.</p> <p>Sankcije</p> <p>Države članice utvrđuju pravila o sankcijama koje se primjenjuju u slučaju kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom Direktivom i poduzimaju sve mjere potrebne za osiguranje njihove provedbe i poštovanja. Predviđene sankcije moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće. Države članice obavješćuju Komisiju o tim odredbama najkasnije do 18. lipnja 2016. One bez odlaganja obavješćuju o svim naknadnim izmjenama ovih odredbi.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Članak 46.</b></p> <p>(1) Novčanom kaznom od 31.000,00 do 50.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj strani poslodavac pravna osoba ako:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. prije početka upućivanja ne podnese potpunu i točnu izjavu o upućivanju (članak 19. stavak 1., i 2.)</li> <li>2. u propisanom roku od najkasnije tri dana ne prijavi svaku promjenu podataka u izjavi o upućivanju (članak 19. st. 4.)</li> <li>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.),</li> <li>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.),</li> <li>5. osobi imenovanoj za čuvanje propisanih dokumenata u Republici Hrvatskoj ne uruči pisanu potvrdu o ovlaštenju (članak 21. stavak 2.),</li> <li>6. ne ovlasti, odnosno ne imenuje osobu za primanje i slanje pismena (članak 22. stavak 1.),</li> <li>7. osobi imenovanoj za primanje i slanje pismena ne uruči pisanu potvrdu o ovlaštenju (članak 22. stavak 2.),</li> <li>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 mjesec dana od dana dostave zahtjeva (članak 23.).</li> </ol> <p>(2) Novčanom kaznom od 10.000,00 do 20.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se odgovorna osoba u stranom poslodavcu pravnoj osobi.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
--	--	------------------------------	--

	<p style="text-align: center;"><b>Članak 47.</b></p> <p>(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, kojemu 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 zaknito zaposlen (članak 20. stavak 4.).</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	U potpunosti preuzeto	
<p>Članak 21.</p> <p>Informacijski sustav unutarnjeg tržišta</p> <p>1. Administrativna suradnja i uzajamna pomoć između nadležnih tijela država članica predviđena člancima 6. i 7., člankom 10. stavkom 3. te člancima od 14. do 18. provodi se putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta (IMI), uspostavljenog Uredbom (EU) br. 1024/2012.</p> <p>2. Države članice mogu primjenjivati</p>	<p style="text-align: center;"><i>Administrativna suradnja</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 26. stavak 6.</b></p> <p>(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.</p>	U potpunosti preuzeto	
	<p style="text-align: center;"><i>Način podnošenja zahtjeva</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 36.</b></p> <p>(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“).</p> <p>(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</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>bilateralne sporazume ili dogovore koji se odnose na administrativnu suradnju i uzajamnu pomoć između njihovih nadležnih tijela s obzirom na primjenu i praćenje uvjeta zaposlenja primjenjivih na upućene radnike navedene u članku 3. Direktive 96/71/EZ, sve dok ti sporazumi ili dogovori ne utječu negativno na prava i obveze predmetnih radnika i poduzeća.</p> <p>Države članice obavješćuju Komisiju o bilateralnim sporazumima i/ili dogovorima koje primjenjuju i čine tekst tih bilateralnih sporazuma opće dostupnim.</p> <p>3. U kontekstu bilateralnih sporazuma ili dogovora navedenih u stavku 2., nadležna tijela država članica koriste sustav IMI što je</p>	<p>utvrđenim jedinstvenim obrascima, na način i u skladu s pravilima elektroničkoga informacijskoga sustava iz stavka 1. ovoga članka.</p>		
---	--	--	--

<p>više moguće. U svakom slučaju, kada je nadležno tijelo u jednoj od predmetnih država članica koristilo sustav IMI, on se koristi kada je to moguće za sve potrebne naknadne aktivnosti.</p>			
<p>Članak 22.</p> <p>Izmjena Uredbe (EU) br. 1024/2012</p> <p>U Prilogu Uredbi (EU) br. 1024/2012 dodaju se sljedeće točke:</p> <p>„6. Direktiva 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (18): Članak 4.</p> <p>7. Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provođenju Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>ne odnosi se na obveze ili prava DČ, direktivom se mijenja prilog relevantne Uredbe</p>



<p>okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI“). (19): Članci 6., 7., članak 10. stavak 3. i članci od 14. do 18.</p>			
<p>Članak 23. Prenošenje 1. Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom najkasnije do 18. lipnja 2016. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Članak 54.</b></p> <p>Ovaj Zakon objavit će se u Narodnim novinama, a stupa na snagu 1. siječnja 2021. godine.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
<p>Kada države članice donose ove mjere, te mjere sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se prilikom njihove službene objave uz njih navodi takva uputa. Načine tog upućivanja određuju države</p>	<p style="text-align: center;"><b>Članak 53.</b></p> <p>Danom stupanja na snagu ovoga Zakona prestaje važiti Zakon o prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni u području upućivanja radnika (Narodne novine, broj 101/17).</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>članice.</p> <p>2. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih mjera nacionalnog prava koje donosu u području na koje se odnosi ova Direktiva.</p>			
<p>Članak 24.</p> <p>Preispitivanje</p> <p>1. Komisija preispituje primjenu i provedbu ove Direktive.</p> <p>Najkasnije do 18. lipnja 2019. Komisija predstavlja izvješće Europskom parlamentu, Vijeću i Europskom gospodarskom i socijalnom odboru o primjeni i provedbi ove Direktive i prema potrebi daje odgovarajuće prijedloge izmjena.</p> <p>2. Nakon savjetovanja s državama članicama i, prema potrebi,</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>obveze Komisije</p>

<p>socijalnim partnerima na razini Unije, Komisija u svojem preispitivanju osobito ocjenjuje:</p> <p>(a) nužnost i primjerenost činjeničnih elemenata za utvrđivanje istinskog upućivanja, uključujući mogućnosti izmjena postojećih ili definiranja mogućih novih elemenata koje treba uzeti u obzir kako bi se odredilo je li poduzeće stvarno te obavlja li trenutno upućeni radnik svoj rad, kako je navedeno u članku 4.;</p> <p>(b) dostatnost dostupnih podataka u vezi s postupkom upućivanja;</p> <p>(c) primjerenost i dostatnost primjene nacionalnih kontrolnih mjera u svjetlu iskustva sa</p>			
---	--	--	--

<p>sustavom za administrativnu suradnju i razmjenu informacija te njegove učinkovitosti, razvoja ujednačenijih, standardiziranih dokumenata, uspostave zajedničkih načela ili standarda za inspekcije na području upućivanja radnika kao i tehnološkog razvoja, kao što je navedeno u članku 9.;</p> <p>(d)odgovornost i/ili provedbene mjere uvedene da bi se osiguralo poštovanje važećih pravila i učinkovita zaštita prava radnika u lancima podizvođenja kao što je navedeno u članku 12.;</p> <p>(e)primjenu odredbi o prekograničnoj provedbi financijskih administrativnih</p>			
--	--	--	--

<p>sankcija i novčanih kazni, osobito s obzirom na iskustva s tim sustavom i njegove učinkovitosti, kao što je utvrđeno u poglavlju VI.;</p> <p>(f) korištenje bilateralnih sporazuma ili dogovora u vezi sa sustavom IMI, uzimajući u obzir, prema potrebi, izvješće spomenuto u članku 25. stavku 1. Uredbe(EU) br. 1024/2012.</p> <p>(g) mogućnost prilagodbe rokova utvrđenih u članku 6. stavku 6. za pružanje informacija koje traže države članice ili Komisija s ciljem smanjivanja tih rokova, uzimajući u obzir napredak postignut u funkcioniranju i uporabi sustava IMI.</p>			
--	--	--	--

<p>Članak 25.</p> <p>Stupanje na snagu</p> <p>Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u Službenom listu Europske unije.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>stupanje na snagu Direktive</p>
<p>Članak 26.</p> <p>Adresati</p> <p>Ova je Direktiva upućena državama članicama.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>određuje adresate Direktive</p>
<p>Zajednička izjava Europskog parlamenta, Vijeća i Komisije o članku 4. stavku 3. točki (g)</p> <p>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</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>nije dio direktive</p>

<p>predstavlja tek jedan od mogućih čimbenika koje se, u slučaju sumnje, treba uzeti u obzir pri pripremi sveukupne procjene činjeničnog stanja.</p> <p>Sama činjenica da se može raditi o jednom od čimbenika nikako se ne bi trebala tumačiti kao zabrana da upućenog radnika zamijeni drugi upućeni radnik niti kao prepreka takvoj mogućoj zamjeni koja posebice može biti svojstvena uslugama koje se pružaju sezonski, ciklički ili opetovano.</p>			
--	--	--	--

## USPOREDNI PRIKAZ PODUDARANJA ODREDBI PROPISA EUROPSKE UNIJE S PRIJEDLOGOM PROPISA

### 1. Naziv propisa Europske unije

Direktiva 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga

### 2. Naziv prijedloga propisa

Zakon o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni (II. čitanje)

### 3. Usklađenost odredbi propisa Europske unije (sekundarni izvori prava) s odredbama prijedloga propisa

a)	b)	c)	d)
Odredbe propisa Europske unije	Odredbe prijedloga propisa	Je li sadržaj odredbe propisa Europske unije u potpunosti preuzet u odredbu prijedloga propisa?	Obrazloženje (ako sadržaj odredbe propisa Europske unije nije preuzet ili je djelomično preuzet u odredbu prijedloga propisa)



<p>Članak 1.</p> <p>Opseg</p> <p>1. Ova se Direktiva primjenjuje na poduzeća s poslovnim nastanom u državi članici koja, u okviru transnacionalnog pružanja usluga, upućuju radnike u skladu sa stavkom 3. na državno područje države članice.</p> <p>2. Ova se Direktiva ne primjenjuje na posadu brodova trgovačke mornarice.</p> <p>3. Ova se Direktiva primjenjuje u mjeri u kojoj poduzeća iz stavka 1. poduzimaju jednu od sljedećih transnacionalnih mjera:</p> <p>(a) upućuju radnike, za svoj račun i pod svojim vodstvom, na državno područje države članice na temelju ugovora sklopljenog između poduzeća koje upućuje i primatelja usluge koji posluje u toj državi članici, pod uvjetom da postoji radni odnos između poduzeća koje vrši</p>	<p style="text-align: center;"><i>Predmet Zakona</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 1. stavci 1. i 5.</b></p> <p>(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, druge države ugovornice Europskog gospodarskog prostora (u daljnjem tekstu: EGP), Švicarske Konfederacije ili treće zemlje, osim ako je ovim Zakonom određeno drugačije.</p> <p>(5) Ovaj Zakon se ne primjenjuje na prekogranično pružanje usluga samozaposlenih osoba, rad u dvije ili više država te rad pomoraca.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
	<p style="text-align: center;"><i>Situacije upućivanja</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 5.</b></p> <p>(1) U smislu ovoga Zakona i ako drugačije nije određeno posebnim propisom, upućivanjem se smatra ako strani poslodavac, u okviru privremenog ili povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno razdoblje upućuje radnika na rad u Republiku Hrvatsku:</p> <p>1) za svoj račun i pod svojim vodstvom, na temelju ugovora sklopljenog između stranog poslodavca i korisnika usluge u Republici Hrvatskoj, pod uvjetom da za vrijeme upućivanja između stranog poslodavca i radnika postoji radni odnos ili</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>upućivanje i radnika za vrijeme upućivanja; ili (b)upućuju radnike u pogon ili poduzeće koje pripada skupini poduzeća na državnom području države članice, pod uvjetom da postoji radni odnos između poduzeća koje vrši</p>	<p>privremeno zapošljavanje i radnika.</p>		
<p>upućivanje i radnika za vrijeme upućivanja; ili (c)upućuju radnike, kao poduzeće za privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike, poduzeću korisniku koje ima poslovni nastan ili obavlja djelatnost na državnom području države članice, pod uvjetom da postoji radni odnos između poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća koje radnika ustupa i radnika za vrijeme upućivanja.</p> <p>4. Poduzeća s poslovnim nastanom u državi nečlanici ne smiju imati povoljniji tretman od poduzeća s poslovnim nastanom u državi članici.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Obveze državljana trećih zemalja</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 20. stavak 5.</b></p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>Članak 2.</p> <p>Definicija</p> <p>1. Za potrebe ove Direktive „upućeni radnik” znači radnik koji u ograničenom vremenskom razdoblju obavlja svoj posao na državnom području države članice koja nije država u kojoj uobičajeno radi.</p> <p>2. Za potrebe ove Direktive definicija radnika je definicija koja se primjenjuje u pravu države članice na čije je državno područje radnik upućen.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Pojmovi</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 3. stavak 1. točka 2.</b></p> <p>Pojedini pojmovi u smislu ovoga Zakona imaju sljedeće značenje:</p> <p style="padding-left: 40px;">2) <i>upućeni radnik</i> 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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
<p>Članak 3.</p> <p>Uvjeti zaposlenja</p> <p>1. Države članice osiguravaju da, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos, poduzeća iz članka 1. stavka 1. radnicima upućenim na njihovo državno područje jamče uvjete zaposlenja u odnosu na sljedeća pitanja, koja su u državi članicu u kojoj</p>	<p style="text-align: center;"><i>Zajamčeni uvjeti rada</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 6. stavak 1. točke 1. do 7.</b></p> <p>(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 proširenoga kolektivnog ugovora, koje se odnose na:</p> <p style="padding-left: 40px;">1. najduže trajanje radnog vremena i najkraće trajanje odmora;</p> <p style="padding-left: 40px;">2. najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora;</p> <p style="padding-left: 40px;">3. naknadu za obavljeni rad iz članka 8. ovoga Zakona, uključujući povećanu naknadu za prekovremeni rad;</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>se obavlja posao određena:</p> <p>—zakonom ili drugim propisom, i/ili</p> <p>—kolektivnim ugovorima ili arbitražnim pravorijecima proglašenim univerzalno primjenjivim u smislu stavka 8., ako se odnose na djelatnosti iz Priloga:</p>	<p>4. zaštitu zdravlja i sigurnost na radu;</p> <p>5. zaštitne mjere za rad trudnica, žena koje su nedavno rodile, odnosno doje i maloljetnih radnika;</p> <p>6. uvjete ustupanja preko agencija za privremeno zapošljavanje;</p> <p>7. jednako postupanje prema ženama i muškarcima i drugu zaštitu od diskriminacije;</p>		
<p>(a) maksimalno radno vrijeme i minimalno vrijeme odmora;</p> <p>(b) minimalni plaćeni godišnji odmori;</p> <p>(c) minimalne plaće, uključujući one uvećane za prekovremeni rad; ova se točka ne primjenjuje na dopunske strukovne mirovinske sustave;</p> <p>(d) uvjete ustupanja radnika, posebno od strane poduzeća za privremeno zapošljavanje;</p> <p>(e) zdravstvene uvjete, sigurnost i higijenu na radu;</p> <p>(f) zaštitne mjere u odnosu na uvjete zaposlenja trudnica</p>	<p style="text-align: center;"><i>Zajamčeni uvjeti rada</i> <b>Članak 6. stavci 3. i 4.</b></p> <p>3) Uvjeti rada iz stavka 1. točaka 2. i 3. ovoga članka i 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.</p> <p>(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, popravljavanje, 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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>ili žena koje su nedavno rodile, djece i mladih; (g)jednako postupanje prema muškarcima i ženama i ostale odredbe u odnosu na nediskriminaciju.</p> <p>Za potrebe ove Direktive, pojam minimalnih plaća iz stavka 1. točke (c) određen je nacionalnim pravom i/ili praksom države članice na čije je državno područje radnik upućen.</p> <p>2. U slučaju početnog sastavljanja i/ili prve ugradnje robe, koji čine sastavni dio ugovora o isporuci robe i koji su nužni za stavljanje isporučene robe u uporabu te ih obavljaju stručni i/ili specijalizirani radnici poduzeća koje obavlja isporuku, stavak 1. prvi podstavak točke (b) i (c) ne primjenjuje se ako razdoblje upućivanja ne prelazi osam dana.</p> <p>Ova se odredba ne primjenjuje na djelatnosti u području građevinskih radova nabrojane</p>	<p style="text-align: center;"><i>Računanje razdoblja upućivanja</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 16.</b></p> <p>(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, osim ako posebnim propisom nije određeno drugačije.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
	<p style="text-align: center;"><i>Zamjena radnika drugim upućenim radnikom</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 17. stavci 1. i 2.</b></p> <p>(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 uračunavaju u ukupno trajanje razdoblja upućivanja, osim ako posebnim propisom nije određeno drugačije.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>u Prilogu.</p> <p>3. Države članice mogu, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, u skladu s tradicijama i praksom svake države članice odlučiti da se ne primjenjuje stavak 1. prvi podstavak točka (c) u slučajevima iz članka 1. stavka 3. točaka (a) i (b), ako duljina upućivanja ne prelazi jedan mjesec.</p> <p>4. Države članice mogu, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom, predvidjeti odstupanje od stavka 1. prvog podstavka točke (c) u slučajevima navedenim u članku 1. stavku 3. točkama (a) i (b) te od odluke države članice u smislu stavka 3. ovog članka, pomoću kolektivnih ugovora u smislu stavka 8. ovog članka za jednu ili više djelatnosti ako duljina upućivanja ne prelazi jedan mjesec.</p> <p>5. Države članice mogu predvidjeti odobravanje izuzeća od stavka 1. prvog podstavka točaka (b) i (c) u</p>	<p style="text-align: center;"><i>Primjena povoljnijeg prava</i> <b>Članak 7.</b></p> <p>Ako su zajamčeni uvjeti rada iz članka 6. i 11. ovoga Zakona povoljnije uređeni pravom države sjedišta stranoga poslodavca i koje se primjenjuje na radni odnos upućenog radnika, nego pravom Republike Hrvatske, na upućenog radnika se primjenjuje za njega povoljnije pravo.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
<p style="text-align: center;"><i>Zajamčeni uvjeti rada</i> <b>Članak 6. stavak 1. točke 1. do 7. i stavak 2.</b></p> <p>(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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. najduže trajanje radnog vremena i najkraće trajanje odmora;</li> <li>2. najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora;</li> <li>3. naknadu za obavljene rad iz članka 8. ovoga Zakona, uključujući povećanu naknadu za prekovremeni rad;</li> <li>4. zaštitu zdravlja i sigurnost na radu;</li> <li>5. zaštitne mjere za rad trudnica, žena koje su nedavno rodile, odnosno doje i maloljetnih radnika;</li> <li>6. uvjete ustupanja preko agencija za privremeno zapošljavanje;</li> <li>7. jednako postupanje prema ženama i muškarcima i drugu zaštitu od diskriminacije</li> </ol> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>(2) Iznimno, na uvjete rada iz stavka 1. ovoga članka stranog agencijskog radnika upućenog domaćem korisniku, primjenjuju se odredbe članka 11. ovoga Zakona.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>		

<p>slučajevima navedenim u članku 1. stavku 3. točkama (a) i (b) na temelju činjenice da posao koji se obavlja nije znatan.</p> <p>Države članice koje koriste mogućnost iz prvog podstavka određuju kriterije koje posao koji se obavlja mora ispunjavati kako bi se smatrao „neznatim”.</p> <p>6. Duljina trajanja upućivanja izračunava se na temelju referentnog razdoblja od jedne godine od početka upućivanja.</p> <p>U svrhu ovih izračuna u obzir se uzimaju sva ranija razdoblja u kojima je taj posao obavljao upućeni radnik.</p> <p>7. Stavci od 1. do 6. ne sprečavaju primjenu uvjeta zapošljavanja koji su povoljniji za radnike.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Osiguranje zajamčene naknade za obavljeni rad</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 10. stavci 3. i 4.</b></p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
---	--	------------------------------	--

<p>Doplaci karakteristični za upućivanje smatraju se dijelom minimalne plaće, ako se ne plaćaju kao nadoknada za stvarno nastale troškove zbog upućivanja, kao što su troškovi putovanja, hrane i smještaja.</p> <p>8. „Kolektivni ugovori ili arbitražni pravorijeci proglašeni univerzalno primjenjivima” znači kolektivni ugovori ili arbitražni pravorijeci kojih se moraju pridržavati sva poduzeća na zemljopisnom području i u predmetnoj struci ili industriji.</p> <p>Ako ne postoji sustav proglašavanja kolektivnih ugovora ili arbitražnih pravorijeka univerzalno primjenjivima u smislu prvog podstavka, države članice mogu, ako tako odluče, uzeti kao osnovu:</p> <p>—kolektivne ugovore ili arbitražne pravorijeke koji su općenito primjenjivi za</p>	<p style="text-align: center;"><i>Zajamčeni uvjeti rada</i> <b>Članak 6. stavak 1. točke 1. do 7.</b></p> <p>(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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. najduže trajanje radnog vremena i najkraće trajanje odmora;</li> <li>2. najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora;</li> <li>3. naknadu za obavljenu rad iz članka 8. ovoga Zakona, uključujući povećanu naknadu za prekovremeni rad;</li> <li>4. zaštitu zdravlja i sigurnost na radu;</li> <li>5. zaštitne mjere za rad trudnica, žena koje su nedavno rodile, odnosno doje i maloljetnih radnika;</li> <li>6. uvjete ustupanja preko agencija za privremeno zapošljavanje;</li> <li>7. jednako postupanje prema ženama i muškarcima i drugu zaštitu od diskriminacije</li> </ol> <p>-----</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
	<p style="text-align: center;"><b>Članak 6. stavak 2.</b></p> <p>(2) Iznimno, na uvjete rada iz stavka 1. ovoga članka stranog agencijskog radnika upućenog domaćem korisniku, primjenjuju se odredbe članka 11. ovoga Zakona.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	



<p>slična poduzeća na zemljopisnom području i u predmetnoj struci ili industriji, i/ili</p> <p>—kolektivne ugovore koje su sklopile najviše predstavničke organizacije poslodavaca i radnika na nacionalnoj razini i koji se primjenjuju na cijelom državnom području,</p> <p>pod uvjetom da njihova primjena na poduzeća iz članka 1. stavka 1. osigura jednako postupanje u pitanjima navedenih u prvom podstavku stavka 1. ovog članka između tih poduzeća i poduzeća iz ovog podstavka koja su u sličnoj situaciji.</p> <p>Smatra se da jednak tretman u smislu ovog članka postoji ako domaća poduzeća u sličnoj situaciji podliježu:</p> <p>—u odnosu na pitanja navedena u stavku prvom podstavku stavka 1. u dotičnom mjestu ili u predmetnom sektoru, istim obvezama kao i poduzeća koja vrše upućivanje, i</p> <p>—ispunjavanju istih obveza s</p>	<p><i>Uvjeti rada upućenog agencijskog radnika</i></p> <p><b>Članak 11.</b></p> <p>(1) Strana agencija je dužna, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos agencijskog radnika, osim ako nije povoljnije, za vrijeme upućivanja agencijskog 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.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
<p><i>Strana agencija upućuje radnika domaćem korisniku</i></p> <p><b>Članak 12.</b></p> <p>(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.</p> <p>(2) Strana agencija smatra se u smislu ovoga Zakona poslodavcem i dužna je u pisanom obliku potvrditi domaćem korisniku da je obaviještena o uvjetima rada iz stavka 1. ovoga članka.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>		

<p>istim učincima.</p> <p>9. Države članice mogu predvidjeti da poduzeća iz članka 1. stavka 1. moraju jamčiti radnicima iz članka 1. stavka 3. točke (c) uvjete koji se primjenjuju na privremeno zaposlene radnike u državi članici u kojoj se posao obavlja.</p> <p>10. Ova Direktiva ne sprečava države članice da, u skladu s Ugovorom, na svoja poduzeća i poduzeća drugih država na jednak način primjenjuju:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>—uvjete zaposlenja na pitanja osim pitanja iz prvog podstavka stavka 1. u mjeri u kojoj se radi o odredbama javnog poretka,</li> <li>—uvjete zaposlenja određenih kolektivnim ugovorima ili arbitražnim pravorijecima u smislu stavka 8. i koji se odnose na djelatnosti osim onih spomenutih u Prilogu.</li> </ul>	<p>(4) Korisnik iz stavka 1. ovoga članka ne može biti domaća agencija za privremeno zapošljavanje.</p>		
---	---	--	--

<p>Članak 4.</p> <p>Suradnja na informiranju</p> <p>1. Za potrebe provedbe ove Direktive države članice u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom imenuju jedan ili više ureda za kontakt ili jedno ili više nadležnih državnih tijela.</p> <p>2. Države članice donose odredbe za suradnju između tijela javne vlasti koja su, u skladu s nacionalnim pravom, odgovorna za praćenje uvjeta zaposlenja iz članka 3. Takva se suradnja posebno sastoji od odgovaranja na obrazložene zahtjeve tih tijela za podacima o transnacionalnom ustupanju radnika, uključujući očita kršenja ili moguće slučajeve nezakonitih transnacionalnih djelatnosti.</p> <p>Komisija i tijela javne vlasti iz prvog podstavka usko surađuju kako bi ispitali sve poteškoće koje se mogu javiti u primjeni članka 3. stavka 10.</p> <p>Uzajamna administrativna</p>	<p style="text-align: center;"><i>Administrativna suradnja</i> <b>Članak 26.</b></p> <p>(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 EU-a odnosno drugim državama ugovornicama EGP-a.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(4) O postojanju trajnijega problema u suradnji s nekom od država članica EU-a odnosno drugom državom ugovornicom EGP-a ili tijelima Unije odnosno u razmjeni informacija ili ustrajnoga odbijanja dostave informacije bez prihvatljivoga valjanoga obrazloženja, nadležno tijelo koje je zatražilo pomoć ili suradnju obavijestit će Komisiju.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
--	---	------------------------------	--

<p>pomoć pruža se besplatno.</p> <p>3. Svaka država članica donosi odgovarajuće mjere kako bi podaci o uvjetima zapošljavanja iz članka 3. općenito bili dostupni.</p> <p>4. Svaka država članica obavješćuje druge države članice i Komisiju o uredima za kontakt i/ili nadležnim tijelima iz stavka 1.</p>	<p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>		
	<p><i>Međunarodna suradnja radi sprječavanja nezakonitih djelatnosti i prijevara</i>  <b>Članak 27.</b></p> <p>(1) U cilju sprječavanja i kažnjavanja prekograničnih prijevara 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 Unije, a ako se ocijeni da postoji potreba i zajednički interes, i s nadležnim tijelima drugih država članica EU-a odnosno drugih država ugovornica EGP-a.</p> <p>(2) Ako tijelo koje je zaprimilo zahtjev za informacijom tom informacijom ne raspoláže, zatražit će dostavu informacije od nadležnoga tijela koje ima informaciju i koje ju je dužno dostaviti.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

	<p><i>Nacionalna suradnja radi sprječavanja nezakonitih djelatnosti i prijevara</i>  <b>Članak 28.</b></p> <p>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 prijevara u području upućivanja radnika.</p>	U potpunosti preuzeto	
	<p><i>Pristup informacijama</i>  <b>Članak 25. stavak 1.</b></p> <p>(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 u njihovoj nadležnosti primjenjivima na uvjete rada i zapošljavanja i njihovoj zaštiti, dostupni svima zainteresiranim na jedinstvenoj mrežnoj stranici, na lako pristupačan i jasan način bez naknade, na hrvatskom i engleskom jeziku.</p>	U potpunosti preuzeto	

<p>Članak 5.</p> <p>Mjere</p> <p>Države članice poduzimaju potrebne mjere za slučaj nepoštovanja odredaba ove Direktive.</p> <p>Posebno osiguravaju da radnicima i/ili njihovim predstavnicima budu na raspolaganju odgovarajući postupci za izvršavanje obveza na temelju ove Direktive.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Sudska zaštita</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 24.</b></p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
	<p style="text-align: center;"><i>Administrativna suradnja</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 26. stavak 1.</b></p> <p>(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 EU-a odnosno drugim državama ugovornicama EGP-a.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

	<p style="text-align: center;"><i>Opća procjena činjeničnih elemenata svojstvenih upućivanju radnika</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 29. stavak 1.</b></p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
	<p style="text-align: center;"><i>Prava radnika u slučaju kad se ne radi o upućivanju</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 30.</b></p> <p>(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).</p> <p>(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 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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	

<p>Članak 6.</p> <p>Sudska nadležnost</p> <p>Kako bi se ostvarilo pravo na uvjete zaposlenja zajamčene u članku 3., mogu se pokrenuti sudski postupci u državi članici na čijem je državnom području radnik bio ili jest upućen, ne dovodeći u pitanje, prema potrebi, pravo na pokretanje sudskih postupaka u drugoj državi na temelju postojećih međunarodnih konvencija o sudskoj nadležnosti.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Sudska zaštita</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 24.</b></p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	
<p>Članak 7.</p> <p>Provedba</p> <p>Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom najkasnije do 16. prosinca 1999. One o tome</p>	<p style="text-align: center;"><i>Usklađivanje s pravnim aktima Europske unije</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Članak 2.</b></p> <p>Ovim Zakonom se u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju sljedeće direktive Europske unije:</p> <p style="padding-left: 40px;">- 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.),</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	



<p>odmah obavješćuju Komisiju.</p> <p>Kada države članice donose ove mjere, te mjere prilikom njihove službene objave sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih navodi takva uputa. Načine tog upućivanja određuju države članice.</p>			
<p>Članak 8.</p> <p>Preispitivanje Komisije</p> <p>Najkasnije do 16. prosinca 2001. Komisija preispituje funkcioniranje ove Direktive s ciljem predlaganja Vijeću potrebnih izmjena.</p>	<p><b>Članak 54.</b></p> <p>Ovaj Zakon objavit će se u Narodnim novinama, a stupa na snagu 1. siječnja 2021. godine.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p> <p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>nije obveza DČ, već Komisije</p>

<p>Članak 9.</p> <p>Ova je Direktiva upućena državama članicama.</p>		<p>Nije potrebno preuzimanje</p>	<p>oznaka adresata Direktive</p>
<p>PRILOG</p> <p>Djelatnosti spomenute u članku 3. stavku 1., drugoj alineji, uključuju sve građevinske poslove koji se odnose na izgradnju, popravljjanje, održavanje, preinake ili rušenje zgrada, a posebno na sljedeće poslove:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. iskapanje</li> <li>2. zemljane radove</li> <li>3. stvarne poslove izgradnje</li> <li>4. sastavljanje i rastavljanje prerađenih elemenata</li> <li>5. namještanje ili opremanje</li> <li>6. preinake</li> <li>7. renoviranje</li> <li>8. popravke</li> <li>9. rastavljanje</li> <li>10. rušenje</li> <li>11. održavanje</li> <li>12. održavanje, ličenje i čišćenje</li> <li>13. poboljšanje.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><i>Zajamčeni uvjeti rada</i> <b>Članak 6. stavak 4.</b></p> <p>(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.</p>	<p>U potpunosti preuzeto</p>	