

Iznajmljivanje RADNIKA

Poštovane čitateljke i čitaoci!

Ovoga puta pozabaviću se zakonom koji reguliše iznajmljivanje radne snage, jer sam uvjeren da se veliki broj čitalaca susreo sa ovim pitanjem.

Klasičan odnos na relaciji poslodavac – radnik je, da zaključivanjem ugovora o radu radnik preuzima na sebe obavezu da radi neposredno za poslodavca. Sasvim je drugačija situacija kada se radi o iznajmljivanju radne snage. U ovom slučaju poslodavac prepušta svog radnika drugom poslodavcu, iz čega prozilazi obaveza radnika da obavlja poslove za treće lice, tj. drugog poslodavca (primjera radi u pogonu drugog poslodavca). Zakonom u regulisanju ustupanja radne snage (*Arbeitskräfteüberlassungsgesetz* – AÜG, u daljem tekstu Zakon) definisano je pitanje načina ustupanja radne snage trećem licu, u odnosu na kojeg je ustupljeni radnik obavezan da obavi određeni posao, odnosno poslove. Ovakav način obezbjeđivanja radne snage naziva se u praksi često: „unajmljeni rad“, „personal-leasing“ ili „ustupanje personala na raspolaganje“.

Jedna od važnijih odredbi ovog zakona je utvrđivanje razlike između iznajmljivanja radne snage i ugovora o djelu. Nerijetko se u praksi pokušava zaobići primjena ovog Zakona na način, što se sa radnicima zaključuju ugovori u djelu. Na taj način, površno se stiče dojam samostalnosti radnika, tj. da radnik samostalno raspolaze svojom radnom snagom. § 4 Zakona regulisano je, da određeni radni odnos podliježe odredbama ovog Zakona, ukoliko se radni odnos može definisati na slijedeći način:

- a) Radni odnos se može definisati kao radni odnos o iznajmljivanju radne snage u svakom konkretnom slučaju, ukoliko radnik, neovisno da li je zaključen ugovor o djelu, svoje poslove i radne zadatke treba da obavi za treće lice;
- b) Kada radnik pretežni dio posla obavlja materijalom i sredstvima rada (primjera radi alatom) trećeg lica;
- c) Kada je radnik organizaciono vezan za pogon trećeg lica, koje je ovlašteno i da obavlja kontrolu obavljenog posla;
- d) Kada stvarni poslodavac ne odgovara za uspješnost obavljenog posla od strane radnika.

Okavko precizno razgraničenje radnog odnosa po osnovu ugovora o djelu, u odnosu na radni odnos vezan za iznajmljivanje radne snage je važno iz razloga, jer je Zakonom predviđena određena zaštita radnika čija se radna snaga iznajmljuje. Sklapanjem ugovora o djelu u slučajevima, kada se radi o iznajmljivanju radne snage, poslodavci nerijetko pokušavaju da zaobiđu Zakon i na taj način oštete radnike.

Članom 10 Zakona predviđeno je pravo radnika na platu, čija visina treba da bude adekvatna platama u tome kraju. Plata se mora

isplaćivati jednom mjesečno i to po osnovu pismenog obračuna. Prilikom utvrđivanja adekvatne visine plate uzima se u obzir ne samo prosječna zarada radnika iste struke u mjestu, u kojem poslodavac ima sjedište, nego se uzima u obzir i prosječna zarada u mjestu u kojem radi iznajmljeni radnik, tj. sjedištu trećeg lica, koje je sa poslodavcem zaključilo ugovor o iznajmljivanju radnika. Kako su se vezano za utvrđivanje adekvatne plate radnika u praksi pojavljivali mnogobrojni nesporazumi, a vođeno je i više sudskih sporova, došlo je do zaključivanja kolektivnog ugovora vezanog za iznajmljivanje radne snage. Ovim ugovorom utvrđena je minimalna zarada radnika, kako za vrijeme iznajmljivanje njegove radne snage trećem licu, tako i za period čekanja na iznajmljivanje. Poslodavci ni u kom slučaju ne smiju isplaćivati platu ispod uvrđenog minimuma, utvrđenog kolektivnim ugovorom. Veoma je značajan stav 2 § 10 ovog Zakona, kojim je utvrđeno pravo radnika na isplatu zarade i to za onaj broj sati sedmično, za koji je radnik zaposlen, neovisno od toga da li je radnik radio mnogo manji broj sati, ili uopšte nije radio, ali je stajao na raspolaganju poslodavcu. To znači, da radnik ima pravo na isplatu zarade iako poslodavac nije pronašao lice, kojem bi iznajmio njegovu radnu snagu, to jest, kada radnik faktično ne radi. Na ovaj način su radnici zaštićeni od rizika nepronalaženja trećeg lica kojem bi poslodavac ustupio radnu snagu, tj. radnik ima pravo na isplatu zarade, neovisno da li je poslodavac uspio da iznajmi njegovu radnu snagu.

Zakon poklanja veliku pažnju načinu dogovaranja radnog vremena između poslodavca i radnika. Cilj Zakona je da zaštiti radnika da ga poslodavac angažuje samo sezonski, tj. da radnik u vrijeme sezone ima obavezu da radi više, odnosno duže od radnika u pogonu trećeg lica, tj. lica koje je iznajmilo njegovu radnu snagu. Iz tog razloga radnik ima pravo, za vrijeme dok radi u pogonu trećeg lica, da radi isti broj sati, koji rade i radnici trećeg lica, tj. na radnika se odnose svi propisi o radnom vremenu radnika trećeg lica, kao i odredbe zakona i kolektivnog ugovora. Na ovaj način Zakon želi spriječiti pojavljivanje takvih razlika između radnika koji rade u određenom pogonu, da stalni radnici tog pogona uživaju zaštitu, a iznajmljeni radnici, primjera radi, zarađuju manje, rade duže i sl.

Ono što je takođe vezano za radnike (ne i za službenike) je činjenica da je način davanja otkaza regulisan na jedan neouobičajen način. Ovim je Zakonom, naime, utvrđen duži otkazni rok od uobičajenog u slučaju kada poslodavac izgubi određeni posao, tj. radni nalog. Vezano za prestanak radnog naloga, poslodavac ima pravo da radniku da otkaz najranije u roku od 5 dana, od dana gubitka

određenog posla, tj. prestanka radnog naloga (kojim je iznajmljivao njegovu radnu snagu). U poređenju sa klasičnim otkazom, za čije izricanje poslodavac nije vezan nikakvim rokom, u slučaju prestanka odnosa zbog gubitka posla, poslodavac mora sačekati 5 dana sa davanjem otkaza radniku. Ukoliko poslodavac ipak da otkaz u kraćem roku, primjera radi sutradan po gubitku određenog radnog naloga, radnik ima pravo da u roku od 6 mjeseci pokrene spor kod nadležnog suda. Cilj ovakve odredbe je da se poslodavci natjeraju da pokušaju da pronađu neki novi radni nalog i na taj način se izbjegne davanje nepotrebnih otkaza radnicima.

U praksi se pokazalo da je najbitniji član ovog zakona član 15, kojim je određena suodgovornost trećeg lica, tj. lica koje iznajmljuje radni snagu, za isplatu zarade radnicima, tj. uplate socijalnog osiguranja. U ovom tekstu ne bih ulazio u različite nivoe suodgovornosti trećeg lica, za obaveze poslodavca prema radniku. Za nas je važno da radnik ima pravo da zahtijeva isplatu zarade ne samo od poslodavca, nego i od lica kojem je privremeno ustupljen na rad, neovisno od toga što se nalazi u radnom odnosu sa svojim poslodavcem. Cilj ove odredbe je da firme, koje unajmlju radnu snagu, paze sa kim će zaključiti ugovor o iznajmljivanju radne snage, tj. da ugovore zaključuju sa solidnim partnerima, koji uredno isplaćuju svoje radnike.

Na kraju bih istakao da se na tržištu rada pojavljuje sve više firmi, koje se bave iznajmljivanjem radne snage, te kako se ne radi uvijek o solidnim firmama, to je sve više radnika pogodnih nekorektnim postupanjem poslodavca. Ovim sam tekstom pokušao da čitaocima na izvjestan način približim ovu materiju, ali bih one čitaoce, kod kojih se pojavi neki od problema, decidiranih u tekstu, savjetovao, da se pri rješavanju problema obrate advokatu u kojeg imaju povjerenja. ■

Mag. Michael Warzecha
Rechtsanwalt/Advokat

**SAVETOVANJE NA VAŠEM
MATERNJEM JEZIKU**

- **Pravo boravka**
- **Radno pravo**
- **Stambeni/Vlasnički odnosi**
- **Privredno pravo (osnivanje firmi u Austriji i domovini)**
- **Porodično pravo (razvodi, usvajanja i sl.)**
- **KRIVIČNI POSTUPCI**

Stubenring 4, A-1010 Wien
Tel. +43/1/513 95 66
Fax. +43/1/512 59 46