



UDK 347.7

# Privremeno ustupanje radnika između povezanih društava

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi.hr

Zakonom o radu predviđena je mogućnost privremenog ustupanja radnika između povezanih društava u smislu odredbi Zakona o trgovačkim društvima, uz ispunjenje zakonskih preduvjeta, odnosno, između ostalog, sporazuma između povezanih društava i prethodne pisane suglasnosti radnika. Obzirom na nedostatak radnika na tržištu, u praksi jača interes za privremeno ustupanja radnika. Autor u stručnom članku analizira zakonske odredbe o privremenom ustupanju radnika te daje primjer sporazuma o privremenom ustupanju i pisane suglasnosti radnika na njegovo ustupanje te prikaz mišljenja upravnih tijela.

## 1. Uvod

Nedostatak radne snage na tržištu u Republici Hrvatskoj istakao je važnost instituta privremenog ustupanja radnika unutar povezanih društava (holdinga, koncerna i dr.). Naime, u praksi se često događa da radnici jednog povezanog društva koji trenutno nemaju posla, ne mogu privremeno, na određeno vrijeme, biti ustupljeni drugom povezanom društvu u smislu Zakona o trgovačkim društvima<sup>1</sup> (u nastavku teksta: ZTD), bilo da se radi o društvima koja se bave istim, ili različitim djelatnostima. Zakonom o radu<sup>2</sup> (u nastavku teksta: Zakon) je predviđena mogućnost privremenog ustupanja radnika između povezanih društava u smislu odredbi ZTD-a i to bilo da se radi o povezanim društvima u RH, ili inozemstvu.

Međutim, mogućnost privremenog ustupanja radnika između povezanih društava objektivno je ograničena preduvjetima koje za primjenu ovog instituta radnog prava postavljaju zakonske odredbe. Naime, kako smo naveli, s jedne strane Zakonom je mogućnost privremenog ustupanja radnika predviđena samo između povezanih društava u smislu definicije povezanih društava iz odredbi ZTD-a, što znači kako se ovom mogućnošću ne mogu koristiti obrtnici, a s druge strane, za privremeno ustupanje radnika između povezanih društava potrebna je suglasnost prethodna pisana suglasnost radnika pa je u slučaju da ona ne postoji privremeno ustupanje radnika nemoguće. U nastavku članka detaljnije analiziramo prava i obveze

poslodavaca i radnika prilikom privremenog ustupanja drugom, povezanom poslodavcu.

## 2. Uvjeti za privremeno ustupanje radnika u povezano društvo



**ističemo...**

Zakonom je određeno kako u slučaju kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu odredbi ZTD-a, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, temeljem sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika<sup>3</sup>.

U vezi sa najdužim trajanjem privremenog ustupanja radnika u povezano društvo, svoj stav zauzelo je i Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (u nastavku teksta: Ministarstvo).  
*Mišljenje Ministarstva od 17. listopada 2019.:*

*„U skladu sa čl. 10. st. 3. Zakona, kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika. Uzimajući u obzir svrhu*

1 Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 52/00-Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11-Kazneni zakon, 152/11-pročišćeni tekst, 111/12, 68/13, 110/15 i 40/19.

2 Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19.

3 Čl. 10. st. 3. Zakona.

navedenog instituta, u njegovoj primjeni ne bi se moglo raditi o višekratnom uzastopnom ustupanju radnika, već bi u tom razdoblju od šest mjeseci, poslodavac morao ocijeniti da li su se uvjeti poslovanja promijenili na način da u odnosu na tako ustupljenog radnika može ispunjavati svoje temeljne obveze iz radnog odnosa (radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću).

Zakonom nije propisana zabrana ponovljenog privremenog ustupanja. Međutim, u tom slučaju moraju biti ispunjeni svi Zakonom propisani uvjeti, pri čemu osobito valja voditi računa da poslodavac isto provodi isključivo u svrhu zadržavanja u radnom odnosu onih radnika za koje kod poslodavca privremeno nema potrebe za njihovim radom, ali će nakon proteka određenog razdoblja (najduže šest mjeseci), kod poslodavca ponovno postojati potreba za njihovim radom<sup>4</sup>.

## 2.1. Oblik sporazuma o privremenom ustupanju radnika

Makar u navedenoj zakonskoj odredbi nije izričito propisan oblik ovog sporazuma, mišljenja smo, posebno obzirom na odredbu čl. 10. st. 4. Zakona o obveznom sadržaju ovog sporazuma<sup>4</sup>, kako sporazum između povezanih poslodavaca o privremenom ustupanju radnika mora biti sklopljen u pisanom obliku.

## 2.2. Zakonski preduvjeti za privremeno ustupanje radnika u povezano društvo

Znači, za mogućnost privremenog ustupanja radnika povezanom društvu, temeljem zakonskih odredbi potrebno je **kumulativno** ispuniti sljedeće pretpostavke:

- poslodavac koji ustupa radnika privremeno nema potrebe za njegovim radom;
- privremeno ustupanje tog radnika u povezano društvo u smislu odredbi ZTD-a može trajati neprekidno najduže šest mjeseci;
- povezani poslodavci moraju sklopiti sporazum o privremenom ustupanju radnika;
- prilog sporazuma o privremenom ustupanju radnika mora biti prethodna pisana suglasnost radnika na privremeno ustupanje.

U praksi se postavilo pitanje može li poslodavac koji samo djelomično nema potrebe za radnikom koji je kod njega zaposlen na puno radno vrijeme, privremeno ustupiti radnika u povezano društvo na način da dio radnog vremena radi kod poslodavca, a dio radnog vremena bude ustupljen na privremeni rad u povezano društvo, tako da ovaj rad u nepunom radnom vremenu kod poslodavca i u povezanom društvu ukupno predstavlja puno radno vrijeme. Mišljenja smo kako ovakav način privremenog ustupanja radnika nije moguć, a s time u vezi je odgovarajući stav zauzelo i nadležno Ministarstvo.

*Mišljenje Ministarstva od 2. prosinca 2016.:*

„U okviru instituta sklapanja ugovora o radu, Zakonom je predviđena mogućnost da poslodavac u slučajevima kada nema potrebe za radom određenih radnika, može svog radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najdulje šest mjeseci u tuzemstvo, odnosno dvije godine u inozemstvo, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika. Svrha je ovakvog uređenja privremenog ustupanja radnika očuvanje radnih mjesta u slučaju kada kod poslodavca dođe do privremenog smanjenja poslovnih aktivnosti uslijed kojih nema potrebe za radom radnika kojeg privremeno ustupa sa svrhom zadržavanja statusa zaposlenosti kod takvog radnika. Iz navedenog proizlazi svrha uređenja privremenog ustupanja radnika, odnosno da je ono, uz ispunjenje propisanih uvjeta moguće samo ako su kod poslodavca nastupile određene okolnosti u kojima nema potrebe za radom radnika, a kojeg iz tog razloga privremeno ustupa kako bi se izbjeglo otkazivanje ugovora o radu“.

Kako proizlazi i iz navedenog mišljenja, poslodavac koji samo djelomično nema potrebe za radnikom, ne može takvog radnika djelomično ustupiti povezanom poslodavcu, jer je preduvjet za privremeno ustupanje radnika u povezano društvo činjenica da poslodavac određeno vrijeme privremeno uopće nema potrebe za radom radnika. U praksi se često postavlja i pitanje mora li radnik dati suglasnost na privremeno ustupanje u pisanom obliku i mora li ona biti prethodna.



**ističemo...**

Da je tome tako, proizlazi iz odredbe čl. 10. st. 5. Zakona, kojom je određeno kako se pisana suglasnost radnika smatra dodatkom sporazumu o privremenom ustupanju radnika povezanom poslodavcu.

Na privremeno ustupanje radnika između povezanih društava ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. Zakona, o privremenom zapošljavanju putem agencija za privremeno zapošljavanje<sup>5</sup>.



**ističemo...**

Treba istaknuti kako se povezani poslodavac kojem je radnik privremeno ustupljen od strane drugog poslodavca, u odnosu na privremeno ustupljenog radnika smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi Zakona, ali i drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu, odnosno Zakona o zaštiti na radu<sup>6</sup> i temeljem njega donesenih podzakonskih propisa<sup>7</sup>.

5 Čl. 10. st. 6. Zakona.

6 Nar. nov., br. 71/14, 118/14-ispravak, 154/14, 94/18 i 96/18-ispravak.

7 Čl. 10. st. 7. Zakona.



## 2.3. Privremeno ustupanje radnika u povezano društvo u inozemstvu



### ističemo...

Poslodavac može temeljem sporazuma privremeno ustupiti radnika, uz njegovu pisanu suglasnost, u s njim povezano društvo u smislu odredbi ZTD-a koje ima poslovni nastan u inozemstvu, s time da takvo privremeno ustupanje može trajati najduže dvije godine<sup>8</sup>.

Na privremeno ustupanje radnika u povezano društvo u inozemstvo također<sup>9</sup> se ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. Zakona o privremenom zapošljavanju<sup>10</sup> putem agencija za privremeno zapošljavanje.

Na privremeno ustupanje radnika u inozemstvo također se primjenjuju odredbe čl. 10. Zakona o preduvjetima za privremeno ustupanje radnika drugom poslodavcu<sup>11</sup>, kao i odredbe o sporazumu o privremenom ustupanju radnika<sup>12</sup> i prethodnoj suglasnosti radnika na privremeno ustupanje.<sup>13</sup>

## 3. Povezana društva u smislu odredbi ZTD-a



### ističemo...

Sukladno odredbama Zakona, privremeno ustupanje radnika može se, uz ispunjenje ostalih zakonskih preduvjeta, provesti samo između povezanih društava u smislu odredbi ZTD-a.

To znači kako nikako nije moguće privremeno ustupanje radnika između trgovačkih društava i obrta, ili između obrta, **čak ni u slučaju da se radi o istoj osobi** imatelju poslovnih udjela u trgovačkom društvu i vlasniku obrta. Povezana društva u smislu čl. 473. ZTD-a, su pravno samostalna društva koja u međusobnom odnosu mogu stajati kao:

- društvo koje u drugome društvu ima većinski udio, ili većinsko pravo u odlučivanju;
- ovisno i vladajuće društvo;
- društvo koncerna;
- društva s uzajamnim udjelima i
- društva povezana poduzetničkim ugovorima.

U nastavku ćemo se upoznati sa relevantnim odredbama ZTD-a kojima se određuju posebnosti svakog od navedenih povezanih društava.

## 3.1. Društvo s većinskim udjelom, ili većinskim pravom u odlučivanju

Sukladno odredbama ZTD-a, društvo s većinskim udjelom i društvo s većinskim pravom odlučivanja u drugome društvu je ono društvo koje ima većinu udjela, ili većinsko pravo odlučivanja u drugome pravno samostalnome društvu (većinsko sudjelovanje), pri čemu se

8 Čl. 18. st. 4. Zakona.

9 Vidjeti pod 2.

10 Čl. 18. st. 5. Zakona.

11 Vidjeti pod 2.

12 Vidjeti pod 4.

13 Vidjeti pod 5.

smatra da se to drugo društvo nalazi u većinskome sudjelovanju, a prvo društvo s većinskim sudjelovanjem u njemu<sup>14</sup>.

## 3.2. Ovisno i vladajuće društvo

S druge strane, ovisno društvo je pravno samostalno društvo na koje neko drugo društvo (vladajuće društvo) može imati neposredno, ili posredno prevladavajući utjecaj<sup>15</sup>. Pri tome se pretpostavlja da je društvo koje se nalazi u većinskome sudjelovanju ovisno o društvu koje u njemu ima većinski udio.

## 3.3. Društvo koncerna



### ističemo...

Sukladno odredbama ZTD-a, u slučaju da se vladajuće i jedno, ili više ovisnih društava objedine jedinstvenim vođenjem od strane vladajućega društva, ona čine koncern, a pojedinačna društva su društva koncerna<sup>16</sup>.

Smatra se da su jedinstvenim vodstvom objedinjena društva među kojima je sklopljen ugovor o vođenju poslova društva, ili od kojih se jedno društvo priključuje drugome. Pretpostavlja se da ovisno i vladajuće društvo čine koncern. U slučaju da su pravno samostalna društva, a da jedno nije ovisno o drugome, spojena zajedničkim vođenjem, ona čine koncern a pojedinačna društva su društva koncerna<sup>17</sup>.

## 3.4. Društva s uzajamnim udjelima

Osim toga, ZTD-om je određeno kako su društva s uzajamnim udjelima društva kapitala sa sjedištem u RH koja su povezana tako da svako društvo ima više od četvrtine udjela u drugome društvu<sup>18</sup>.

## 3.5. Društva povezana poduzetničkim ugovorima

Pod vrstama poduzetničkih ugovora u prvom redu podrazumijeva-mo ugovore o vođenju poslova društva, ugovor o prijenosu dobiti<sup>19</sup> i ostale poduzetničke ugovore.

### 3.5.1. Ugovor o vođenju poslova društva

Ugovor kojim društvo kapitala podvrgava vođenje poslova društva drugome društvu jest ugovor o vođenju poslova društva. Postave li se društva, koja nisu međusobno ovisna, ugovorom pod jedinstvenu upravu, a da time jedno od njih postane ovisno o drugoj strani, takav ugovor nije ugovor o vođenju poslova društva (ugovor o vođenju vlastitog poduzeća).

### 3.5.2. Ugovor o prijenosu dobiti



### ističemo...

Ugovor kojim se takvo društvo obvezuje da će drugome društvu prenijeti cijelu svoju dobit jest ugovor o prijenosu dobiti.

14 Čl. 474. st. 1. ZTD-a.

15 Čl. 475. st. 1. ZTD-a.

16 Čl. 476. st. 1. ZTD-a.

17 Čl. 476. st. 2. ZTD-a.

18 Čl. 477. st. 1. ZTD-a.

19 Čl. 479. st. 1. ZTD-a.

Ugovorom o prijenosu cijele dobiti smatra se i ugovor kojim se društvo kapitala obvezuje da će svoje poduzeće voditi za račun društva.

### 3.5.3. Ostali poduzetnički ugovori

Sukladno čl. 480. Zakona, poduzetnički su nadalje ugovori kojima se društva kapitala:

- obvezuju da će svoju dobit, ili dobit pojedinih dijelova svoga poduzeća (svojih pogona) u potpunosti, ili djelomično udružiti s dobiti drugih društava, ili pojedinih dijelova poduzeća (pogona) tih društava radi podjele zajedničke dobiti (ugovor o zajednici dobiti);
- obvezuju da će dio svoje dobiti, ili dobiti pojedinih dijelova svog poduzeća (pogona) u potpunosti, ili djelomično prenijeti nekome drugome (ugovor o djelomičnom prijenosu dobiti);
- obvezuju da će svoje poduzeće, ili dio svoga poduzeća (pogon) dati u zakup drugome (ugovor o zakupu poduzeća, ili pogona), ili da će svoje poduzeće, ili dio svoga poduzeća prepuštiti da ga drugi vodi u ime društva, a za svoj račun (ugovor o prepuštanju poduzeća, ili pogona).

Ne smatraju se ugovorima o djelomičnom prijenosu dobiti ugovor sa članovima uprave, odnosno izvršnim direktorima i članovima nadzornog, odnosno upravnog odbora, ili s pojedinim zaposlenima u društvu o njihovu sudjelovanju u dobiti društva ni ugovori o udjelu u dobiti društva u okviru ugovora iz tekućeg poslovanja, ili ugovora o licenci. Ugovor o zakupu pogona, ili ugovor o prepuštanju pogona i odluka kojom skupština na njih daje suglasnost nisu ništetni zbog toga što s njima postupa suprotno odredbama čl. 217., 220. te 222-223. ZTD-a.

## 4. Sklapanje sporazuma o privremenom ustupanju radnika

Kako smo naveli, jedan od preduvjeta za privremeno ustupanje radnika povezanom društvu (poslodavcu) je sklapanje sporazuma o privremenom ustupanju radnika. Minimalni sadržaj sporazuma o privremenom ustupanju radnika je određen Zakonom. Sukladno zakonskim odredbama<sup>20</sup>, sporazum o privremenom ustupanju radnika mora sadržavati podatke o:

- nazivu i sjedištu povezanih poslodavaca;
- imenu, prezimenu i prebivalištu radnika;
- datumu početka i završetka privremenog ustupanja;
- mjestu rada i poslovima koje će radnik obavljati;
- plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate; trajanju redovitog radnog dana, ili tjedna.

### Primjer – Sporazum o privremenom ustupanju radnika u povezano društvo

**BEBEA d.o.o.** za trgovinu i ugostiteljstvo, Zagreb, Velika avenija 231, OIB 34523232323, koje zastupa član uprave Vjekoslav Vjekić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i  
**ABEBE d.o.o.** za poslovno savjetovanje, Zagreb, Slijemska cesta 431, OIB 48908787878, koje zastupa član uprave Antonela Antonić (u nastavku teksta: Povezano društvo)  
dana 25. travnja 2022. godine sklapaju sljedeći

## SPORAZUM O PRIVREMENOM USTUPANJU RADNIKA

### Članak 1.

Poslodavac i Povezano društvo suglasno utvrđuju da su povezana društva u smislu odredbe članka 473. Zakona o trgovačkim društvima te da je Poslodavac društvo sa većinskim udjelom u Povezanom društvu u smislu članka 474. stavka 1. Zakona o trgovačkim društvima.

### Članak 2.

Temeljem ovog Sporazuma o privremenom ustupanju radnika (u nastavku teksta: Sporazum) Poslodavac privremeno ustupa Povezanom društvu radnika Valentina Valentinića iz Zagreba, Sunčana ulica 122 (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom kod Poslodavca na radnom mjestu vozača.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju kako je privremeno ustupljeni Radnik dao pisanu suglasnost na privremeno ustupanje.

Pisana suglasnost iz stavka 2. nalazi se u prilogu ovog Sporazuma i čini njegov sastavni dio.

### Članak 3.

Poslodavac privremeno ustupa Povezanom društvu Radnika na razdoblje od dva mjeseca, od 2. svibnja 2022. do 2. srpnja 2022.

### Članak 4.

Za vrijeme trajanja ovog Sporazuma, privremeno ustupljeni Radnik će kod Povezanog društva obavljati poslove vozača.

Poslovi iz stavka 1. obuhvaćaju osobito sljedeće poslove:

- upravljanje službenim osobnim vozilom Povezanog društva;
- brigu o redovitom održavanju službenog osobnog vozila Povezanog društva;
- druge uobičajene poslove koji spadaju u poslove vozača službenog vozila poslodavca.

Poslove iz stavka 1. privremeno ustupljeni Radnik će obavljati u sjedištu Povezanog društva, a prema potrebi i u drugim mjestima u Republici Hrvatskoj i inozemstvu sukladno uputi Povezanog društva.

### Članak 5.

Za vrijeme trajanja ovog Sporazuma, za obavljani rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak, privremeno ustupljeni Radnik će imati pravo na plaću u iznosu od 12.000,00 (slovima: dvanaesttisuća) kuna, koju isplaćuje povezano društvo.

Plaća iz stavka 1. dopijeva svakog dvanaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće iz stavka 1. za:

- |   |      |
|---|------|
| ■ prekovremeni rad  | 30%  |
| ■ rad nedjeljom   | 50%; |
| ■ dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata  | 15%; |
| ■ rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom   | 50%; |
| ■ za noćni rad ako je takav rad prijeko potreban pod uvjetima određenim zakonom                                   | 50%; |
| ■ za otežane uvjete rada (obavljanje poslova na udaljenosti većoj od 50 kilometara od sjedišta Povezanog društva) | 5%.  |

Uvećanje plaće iz stavka 3. izračunava se za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima tako da se svaki dodatak obračunava na ugovorenu odnosno osnovnu plaću, iskazuje u apsolutnom

<sup>20</sup> Čl. 10. st. 4. Zakona.



iznosu te se tako utvrđeni dodaci zbrajaju i dodaju na osnovnu plaću iz stavka 1.

U slučaju da je blagdan ili drugi dan za koji je zakonom određeno da se ne radi nedjelja, Radnica ostvaruje pravo na povećanje plaće koje je za nju povoljnije.

U slučaju da je istovremeno ostvareno pravo na više dodataka na plaću iz stavka 3., ti dodaci na plaću se kumuliraju, osim ako je državni blagdan, ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

#### Članak 6.

Poslove iz članka 2. i 4. ovog Sporazuma privremeno ustupljeni Radnik obavljat će u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno, raspoređenih od ponedjeljka do petka.

Raspored radnog vremena utvrđuje Povezano društvo pisanom odlukom.

#### Članak 7.

Privremeno ustupljeni Radnik ostaje u radnom odnosu kod Poslodavca za cijelo vrijeme trajanja ovog Sporazuma.

#### Članak 8.

Za vrijeme trajanja privremenog ustupanja Povezano društvo osigurava provedbu zaštite na radu za privremeno ustupljenog Radnika.

#### Članak 9.

Za vrijeme trajanja ovog Sporazuma, Povezano društvo ne može dalje privremeno ustupati privremeno ustupljenog Radnika drugom povezanom društvu.

#### Članak 10.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da će sve eventualne sprove nastale u vezi primjene ovog Sporazuma nastojati riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Zagrebu.

#### Članak 11.

Ovaj Sporazum je sastavljen u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva).

Za Poslodavca:  
Član uprave  
Vjekoslav Vjekić

Za Povezano društvo:  
Član uprave  
Antonela Antonić

Prilog: pisana suglasnost Radnika na Sporazum o privremenom ustupanju

## 5. Suglasnost radnika na sporazum o privremenom ustupanju u povezano društvo

Jedan od preduvjeta valjanosti privremenog ustupanja radnika u povezano društvo u smislu odredbi ZTD-a<sup>21</sup>, jest postojanje pisane suglasnosti radnika koji se privremeno ustupa povezanom društvu na sporazum o privremenom ustupanju. Pisana suglasnost radnika na privremeno ustupanje povezanom poslodavcu mora biti prethodna i dana u pisanom obliku.



### ističemo...

Ova prethodna pisana suglasnost radnika na sporazum o privremenom ustupanju povezanom poslodavcu, smatrat će se dodatkom ugovora o radu, kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje poslova kod povezanog poslodavca<sup>22</sup>.

### Primjer – Suglasnost radnika na Sporazum o privremenom ustupanju u povezano društvo

Tihomir Tihonić  
Ulica proljeća 32a  
10000 Zagreb

BEBEA d.o.o. za trgovinu i ugostiteljstvo  
n/r člana uprave gosp. Vjekoslava Vjekić  
Velika avenija 231  
10000 Zagreb

Zagreb, 20. travanj 2022.

### Predmet: suglasnost za privremeno ustupanje u povezano društvo ABEBE d.o.o. Zagreb

Ovim putem dajem suglasnost za moje privremeno ustupanje kao radnika poslodavca BEBEA d.o.o. za trgovinu i ugostiteljstvo d.o.o. Zagreb, povezanom društvu poslodavca BEBEA d.o.o. Zagreb, na radno mjesto vozača, u razdoblju od 2. svibnja 2022. do 2. srpnja 2022., na puno radno vrijeme od 40 sati tjedno, uz plaću od 12.000,00 (slovima: dvanaesttisuća) kuna i druge uvjete iz Sporazuma o privremenom ustupanju sklopljenog između ABEBE d.o.o. Zagreb i BEBEA d.o.o. Zagreb.

S poštovanjem,

Tihomir Tihonić

## 6. Prekršaji poslodavca

Postupanje protivno navedenim zakonskim odredbama čl. 10. st. 3. Zakona o privremenom ustupanju radnika predstavlja najteži prekršaj poslodavca iz čl. 229. Zakona. U slučaju da poslodavac svog radnika privremeno ustupi u društvo koje s njim nije povezano u smislu odredbi ZTD-a, ili ga ustupi u trajanju dužem od neprekidno šest mjeseci, ili ga ustupi bez sklopljenog sporazuma<sup>23</sup> (čl. 10. st. 4. Zakona), odnosno ako svog radnika ustupi u inozemstvo u društvo koje s njim nije povezano u smislu odredbi ZTD-a, ili koje nema poslovni nastan u zemlji u koju se radnik upućuje, ili ga uputi u trajanju dužem od dvije godine, ili ga uputi bez sklopljenog sporazuma<sup>24</sup> (čl. 18. st. 4. Zakona), čini najteži prekršaj za koji je određena novčana kazna u iznosu od 61.000,00 do 100.000,00 kuna za prekršaj poslodavca pravne osobe, odnosno u iznosu od 7.000,00 do 10.000,00 kuna za odgovornu osobu pravne osobe. U slučaju da su navedeni

22 Čl. 10. st. 5. Zakona.

23 Čl. 229. st. 1. t. 2. Zakona.

24 Čl. 229. st. 1. t. 5. Zakona.

21 Vidjeti pod 3.

