

Trpimir Perkušić, mag. iur.¹
asistent Pravnog fakulteta Sveučilišta u Splitu

ODGOVORNOST ZA ŠTETE KOD PRIVREMENOG ZAPOŠLJAVANJA

UDK: 347.42 : 331.105-057.16
DOI: 10.31141/zrpf.2021.58.140.633
Izvorni znanstveni rad
Primljeno: 1. 2. 2021.

U radu se analizira posebno pravno uređenje odgovornosti za štete nastale na radu i u vezi s radom u pravnim odnosima do kojih dolazi kod privremenog zapošljavanja putem agencija za privremeno zapošljavanje. Riječ je o posebnom pravnom uređenju odgovornosti za štete koje zbog svoje nedorečenosti ostavlja otvorenim pitanja vrste i kriterija odgovornosti, ali i jasnog određenja pretpostavki odgovornosti za štetu u svakom od područja koje ovo posebno pravno uređenje regulira. Izlažući pravna shvaćanja iznesena u pravnoj doktrini i sudskoj praksi, u radu se na ova pitanja nastoji odgovoriti tumačenjem koje svoju osnovu ima u bitnim obilježjima na kojima se privremeno zapošljavanje temelji, kao i u odgovarajućoj primjeni pravila posebnog pravnog uređenja o odgovornosti za štetu nastalu na radu i u vezi s radom i odgovarajućoj primjeni općih pravila obveznog prava o odgovornosti za štetu.

Ključne riječi: *agencija za privremeno zapošljavanje, odgovornost za štetu, odgovornost ustupljenog radnika za štetu nastalu na radu i u vezi s radom, odgovornost korisnika za štetu nastalu na radu i u vezi s radom, odgovornost agencije za štetu nastalu na radu i u vezi s radom*

I. UVOD

Prema Zakonu o obveznim odnosima² kao općem pravnom izvoru obveznog prava u Republici Hrvatskoj, zabrana prouzročenja štete (svatko je dužan uzdržavati se od postupka kojim se može drugome prouzročiti šteta)³ jedno je od temeljnih načela našeg obveznog prava. Ovom načelnom odredbom preventivno se (bez sankcije)

¹ Trpimir Perkušić, mag. iur., asistent na Katedri za radno i socijalno pravo Pravnog fakulteta Sveučilišta u Splitu, Domovinskog rata 8, 21000 Split, Republika Hrvatska. Adresa e-pošte: trpimir.perkusic@pravst.hr.

² Zakon o obveznim odnosima (Narodne novine broj 35/05, 41/08, 125/11, 78/15 i 29/18 – u daljnjem tekstu: ZOO) stupio je na snagu 1. siječnja 2006. Stupanjem na snagu ovog Zakona 1. siječnja 2006. prestale su važiti odredbe Zakona o obveznim odnosima (Narodne novine broj 53/91, 73/91, 111/93, 3/94, 7/96, 91/96, 112/99 i 88/01 – u daljnjem tekstu: ZOO/91) i pravnih pravila paragrafa Općeg građanskog zakonika (OGZ) na supsidijarnu primjenu kojih su upućivale kako odredbe Zakona o preuzimanju Zakona o obveznim odnosima (Narodne novine broj 53/91) tako i odredbe Zakona o načinu primjene pravnih propisa donesenih prije 6. travnja 1941. (Narodne novine broj 73/91).

³ Čl. 8. ZOO-a.

štiti pravni interes bilo kojeg pravnog subjekta od postupka drugoga kojim bi moglo doći do povrede nečijeg subjektivnog prava prouzročenjem štete. Međutim, kada je povredom ovog načela određenom pravnom subjektu šteta počinjena, tj. kada je prouzročenjem štete došlo do povrede nečijeg pravno zaštićenog interesa, navedena povreda tog subjektivnog prava uz nastup ostalih pretpostavki koje ZOO posebno regulira,⁴ dovodi do nastupa obveznopravnog odnosa odgovornosti za štetu. Riječ je o izvanugovornoj obvezi⁵ koja nastaje, neovisno o volji stranaka, nastupom činjenica za koje pravni poredak veže nastanak obveznog odnosa odgovornosti za štetu, koji se u pravnoj doktrini određuje kao pravni odnos u kojem je jedna strana dužna drugoj strani popraviti štetu, a druga je od prve ovlaštena zahtijevati popravljajne štete.⁶

Izvan navedene opće normative ZOO-a, odgovornost za štetu uređuje i više propisa posebne zakonske normative,⁷ između kojih su i propisi koji posebno uređuju odgovornost za štete nastale na radu i u vezi s radom. Naime, brojne konvencije Međunarodne organizacije rada⁸ koje je Republika Hrvatska ratificirala i tako u skladu s odredbama Ustava RH⁹ čine dio unutarnjega pravnog poretka, ali i obveze iz Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Republike Hrvatske i Europskih

⁴ Pretpostavke izvanugovorne odgovornosti za štetu ZOO regulira odredbama Glave IX., Odjeljak 1., čl. 1045. – 1110. Opće pretpostavke odgovornosti za štetu: subjekti odgovornosti za štetu, štetna radnja štetnika, šteta, uzročna veza između štetne radnje i štete i protupravnost štetne radnje.

⁵ Prema odredbi čl. 20. st. 1. ZOO-a, obveza izvan pravnog posla nastaje i izvanugovorno; prouzročenjem štete, stjecanjem bez osnove (nastanak koje obveze je reguliran odredbama čl. 1111. – 1120. ZOO-a), poslovođstvom bez naloga (nastanak koje obveze je reguliran odredbama čl. 1121. – 1129. ZOO-a), javnim obećanjem nagrade (nastanak koje obveze je reguliran odredbama čl. 1130. – 1134. ZOO-a) i izdavanjem vrijednosnih papira (nastanak koje obveze je reguliran odredbama čl. 1135. – 1162. ZOO-a), dok obveze mogu nastati i na osnovi odluke suda ili druge javne vlasti (čl. 20. st. 2. ZOO-a).

⁶ Klarić, P., Vedriš, M., *Građansko pravo*, Narodne novine, Zagreb, 2009., str. 583. Slično pojmovno određenje odgovornosti za štetu u pravnoj doktrini bilo je i u primjeni ZOO/91. Tako: Gorenc, V., *Zakon o obveznim odnosima s komentarom*, Rif, Zagreb 1998., str. 209., Grbin, I., „Pretpostavke odgovornosti za štetu i odgovornost po osnovi krivnje“, Zbornik radova *Odgovornost za štetu*, Savez društava pravnika Hrvatske, Zagreb, 1987., str. 977. Slično pojmovno određenje odgovornosti za štetu bilo je i u primjeni pravnih pravila OGZ-a. Tako Vizner, B., *Građansko pravo u teoriji i praksi*, Rijeka 1969., str. 665-668., Milošević, Lj., *Obligaciono pravo*, Naučna knjiga, Beograd, 1977., str. 158.

⁷ Zakon o odgovornosti Republike Hrvatske za štetu uzrokovanu od pripadnika hrvatskih oružanih i redarstvenih snaga tijekom Domovinskog rata (Narodne novine broj 117/03), Zakon o odgovornosti Republike Hrvatske za štetu nastalu u bivšoj SFRJ za koju je odgovarala bivša SFRJ (Narodne novine broj 117/03), Zakon o odgovornosti za štetu nastalu uslijed terorističkih akata i javnih demonstracija (Narodne novine broj 117/03), Zakon o utvrđivanju ratne štete (Narodne novine broj 61/91, 70/91 i 54/93) i Zakon o odgovornosti za nuklearnu štetu (Narodne novine broj 143/98). Na posebne pretpostavke odgovornosti za štetu upućuju i brojni drugi propisi kao što su Zakon o kaznenom postupku (Narodne novine broj 152/08, 76/09, 80/11, 91/12, 143/12, 56/13, 145/13, 152/14, 70/17 i 126/19), Zakon o policiji (Narodne novine broj 34/11, 130/12, 89/14, 151/14, 33/15, 121/16 i 66/19), Zakon o sustavu državne uprave (Narodne novine broj 66/19) i dr.

⁸ Međunarodna organizacija rada (u daljnjem tekstu – MOR) osnovana je 1919. godine na Mirovnoj konferenciji u Versaillesu s ciljem pružanja potpore državama u kreiranju radnopravnog zakonodavstva i drugih propisa kojim se među ostalim promoviraju sigurniji i humaniji uvjeti rada, jednake mogućnosti zapošljavanja, jačanje socijalne zaštite i socijalnog dijaloga (vidjeti više: Buklijaš, B., Bilić, A., *Međunarodno radno pravo*, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Split, 2006., str. 31-63). Republika Hrvatska članica je MOR-a od 30. lipnja 1992. godine

⁹ Čl. 140. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine broj 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10 i 85/10 i 5/14 – u daljnjem tekstu: Ustav RH).

zajednica i njihovih država članica,¹⁰ te poslije Ugovor o pristupanju Republike Hrvatske Europskoj uniji,¹¹ zahtijevali su¹² da se odgovornost za štete nastale na radu i u vezi s radom u pojedinim područjima posebno uredi i tako zakonodavstvo Republike Hrvatske uskladi s propisima Europske unije. Uz dužnost ispunjavanja navedenih obveza, na potrebu posebnog pravnog uređenja odgovornosti za štete nastale na radu i u vezi s radom upućuje i povećani rizik nastupa štete na radu i u vezi s radom kako osobama koje sudjeluju u tom procesu, tako i trećim osobama izvan ovog procesa, ali i opća obilježja radnog odnosa, posebno zaštitni karakter radnog odnosa u Republici Hrvatskoj. U tom smislu odgovornost za ove štete posebno je regulirana odredbama Zakona o radu,¹³ Zakona o zaštiti na radu¹⁴ i Zakona o suzbijanju diskriminacije,¹⁵ koji se primjenjuju na sve poslodavce i sve zaposlene (opći pravni režim radnih odnosa) u dijelu kojim to nije regulirano posebnim pravnim režimom za određene skupine zaposlenih osoba.¹⁶ Kada je riječ o odgovornosti za štetu, navedene odredbe ZR-a, ZZR-a i ZSD-a predstavljaju posebno pravno uređenje odgovornosti za štete nastale na radu i u vezi s radom u odnosu na opća pravila obveznog prava o odgovornosti za štetu iz ZOO-a, pa se opće odredbe ZOO-a kod ove odgovornosti primjenjuju tek supsidijarno.

Međutim, normativa ovih zakona nije međusobno povezana, nedorečena je na način da se na više mjesta uočavaju praznine koje treba popuniti, te u više područja posebnog pravnog uređenja ne odgovara na otvorena pitanja: razgraničenja supsidijarne primjene odredbi ZOO-a koje reguliraju ugovornu (povreda ugovorne obveze) ili samo izvanugovornu (deliktanu) odgovornost za štetu; kriterija odgovornosti; osoba koje za štetu odgovaraju (pasivne legitimacije), a kada za istu štetu odgovara više osoba, je li riječ o podijeljenoj ili solidarnoj odgovornosti; te konačno i jasno određena pretpostavki odgovornosti za štetu u svakom od navedenih područja posebnog pravnog uređenja. Navedeni nedostaci posebnog pravnog uređenja odgovornosti za štete nastale na radu i u vezi s radom posebno dolaze do izražaja u pravnim odnosima do kojih dolazi kod privremenog zapošljavanja preko agencija za privremeno zapošljavanje kao poslodavca koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu za privremeno obavljanje poslova. Naime, riječ je o trostranom (a time i složenijem) odnosu u kojem, izvan agencija za privremeno zapošljavanje kao poslodavca i

¹⁰ Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju između Republike Hrvatske i Europskih zajednica i njihovih država članica (Narodne novine – Međunarodni ugovori, broj 14/01 i 1/05).

¹¹ Ugovor o pristupanju Republike Hrvatske Europskoj uniji (Narodne novine – Međunarodni ugovori, broj 2/12 /Službeni list Europske unije L 112 od 24. travnja 2012./).

¹² Dužnost ispunjavanja navedenih obveza u skladu sa Zakonom o sklapanju i izvršavanju međunarodnih ugovora (Narodne novine broj 28/96).

¹³ Zakon o radu (Narodne novine broj 93/14, 127/17 i 98/19 – u daljnjem tekstu: ZR).

¹⁴ Zakon o zaštiti na radu (Narodne novine broj 71/14, 118/14, 154/14, 118/14, 154/14, 94/18 i 96/18 – u daljnjem tekstu: ZZR).

¹⁵ Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine broj 85/08 i 112/12 – u daljnjem tekstu: ZSD).

¹⁶ Npr. službenički odnosi koje posebno uređuju Zakon o državnim službenicima (Narodne novine broj 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 38/13, 37/13, 1/15, 138/15, 102/15, 61/17, 70/19 i 98/19) i Zakon o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (Narodne novine (6/08, 61/11, 4/18, 96/18 i 112/19).

ustupljenog radnika, kao subjekt sudjeluje i korisnik kao drugi poslodavac kojem agencija ustupa radnika za privremeno obavljanje poslova.

II. OPĆENITO O PRIVREMENOM ZAPOŠLJAVANJU PREKO AGENCIJA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Zapošljavanje preko agencija za privremeno zapošljavanje uvedeno je u naš pravni sustav još izmjenama i dopunama Zakona o radu iz 1995. koje su izvršene 2003. godine.¹⁷ ¹⁸ Privremeno zapošljavanje preko agencija uređivao je i Zakon o radu iz 2009. godine,¹⁹ a ovaj oblik zapošljavanja uređuje i sada važeći ZR.²⁰ Navedeni oblik zapošljavanja predviđen je Konvencijom MOR-a o privatnim agencijama za zapošljavanje iz 1997. godine²¹ kao zapošljavanje koje osigurava uredno funkcioniranje tržišta rada. Na bitan sadržaj ovog oblika zapošljavanja upućivala je Direktiva 91/383/EEZ od 21. lipnja 1991. godine o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu,²² dok potpunije uređenje sadrži Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i vijeća od 19. studenog 2008. o

¹⁷ Zakon o radu (Narodne novine broj 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03, 30/04, 68/05 – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 137/04 – pročišćeni tekst – u daljnjem tekstu: ZR/95) stupio je na snagu 16. lipnja 1995. Odredbom čl. 67. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Narodne novine broj 114/03) od 19. srpnja 2003. iza čl. 220. ZR/95 dodaje se nova Glava XXIII. Agencija za privremeno zapošljavanje (čl. 220.a do 220.i).

¹⁸ O bitnim obilježjima ovog oblika zapošljavanja prema odredbama ZR/95 vidjeti: Babić, V., „Agencija za privremeno zapošljavanje – netipično zapošljavanje“, u Babić, V., Barbić, J., Crnić, I., Gović, I., Muslin, M., Potočnjak, Ž., Terek, D., Zuber, M., *Novine u radnim odnosima*, Organizator, Zagreb, 2003., str. 301-311. Općenito o ovom obliku zapošljavanja vidjeti Kasunić Peris, M., „Institut privremenog zapošljavanja prema novom Zakonu o radu“, *Informator*, br. 5856/10, str. 8. i 9., Moslavac, B., „Privatne agencije za zapošljavanje“, *Informator*, br. 5855/10, str. 5. i 6.

¹⁹ Zakon o radu (Narodne novine broj 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13 – u daljnjem tekstu: ZR/09) stupio je na snagu 1. siječnja 2010. Privremeno zapošljavanje preko agencija uređivale su odredbe čl. 24. – 32. ZR/09.

²⁰ Privremeno zapošljavanje preko agencija uređuju odredbe čl. 44. – 52. ZR-a.

²¹ Konvencija MOR-a o privatnim agencijama za zapošljavanje iz 1997. godine. Iako ova Konvencija izričito ne zahtijeva ravnopravnost ustupljenih radnika i radnika koji su u radnom odnosu s korisnikom, zahtijeva njihovu odgovarajuću „adekvatnu“ zaštitu.

²² Direktiva vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (Sl. l. EZ L 206/19 od 29. srpnja 1991.). Direktiva je donesena uzimajući u obzir (između ostalog) znatan porast uporabe oblika zapošljavanja kao što su zapošljavanje na određeno vrijeme i privremeno zapošljavanje, s ciljem da radnici u radnom odnosu (između ostalog odnosi se na privremene radne odnose između poduzeća za privremeno zapošljavanje koje je poslodavac i radnika kada je potonjem dodijeljen posao za i pod kontrolom poduzeća i/ili pogona koji koristi njegove usluge /čl. 1. st. 2/) u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu imaju jednaku razinu zaštite kao i ostali radnici u poduzeću i/ili pogonu koji koristi njihove usluge, te da postojanje ovog radnog odnosa ne opravdava različito postupanje u pogledu radnih uvjeta koji se odnose na zaštitu sigurnosti i zdravlja na radu, posebno u odnosu na pristup opremi za osobnu zaštitu (čl. 2. st. 1. i 2.).

radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.²³ Direktiva je donesena s ciljem osiguranja zaštite radnika zaposlenih kod agencija („poduzeća“) za privremeno zapošljavanje i poboljšanja kvalitete zapošljavanja preko agencija za privremeno zapošljavanje, te radi osiguranja primjene načela jednakog postupanja na radnike zaposlene kod agencija, a u svrhu učinkovitog pridonosa stvaranju radnih mjesta i razvoju fleksibilnih oblika rada.^{24 25} Svakako sadržaj navedene normative temelji se na načelu fleksibilnosti kojim se na tržištu rada postiže ravnoteža između fleksibilnosti i sigurnosti radnih mjesta.²⁶ Naime, ovaj oblik zapošljavanja, s jedne strane, omogućava poslodavcu izbjegavanje posebnih ograničenja vezanih za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, ali i obveza koje bi imao prema radniku vezanih za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, a s druge strane, omogućava se mobilnost i fleksibilnost radne snage i time smanjuje nezaposlenost.

Prihvatajući zahtjeve Konvencije MOR-a o privatnim agencijama za zapošljavanje iz 1997. godine te prenoseći navedene direktive Europske unije, ZR svojim odredbama uređuje privremeno zapošljavanje preko agencija za privremeno zapošljavanje kao poslodavca koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu za privremeno obavljanje poslova, te ustupljenog radnika kao radnika kojeg agencija zapošljava radi ustupanja korisniku.²⁷ Tako su prema odredbama ZR-a, izvan agencija za privremeno zapošljavanje kao poslodavca,²⁸ subjekti ovog oblika zapošljavanja korisnik (kao osoba kojoj agencija ustupa radnika za privremeno obavljanje poslova) i ustupljeni radnik (fizička osoba koju agencija zapošljava radi ustupanja korisniku). Ovaj trostrani odnos temelji se na ugovoru o ustupanju radnika što ga sklapaju agencija i korisnik, te na ugovoru o radu za privremeno obavljanje poslova koji sklapaju agencija i radnik, tako da za ovaj oblik zapošljavanja nije predviđeno sklapanje ugovora između ustupljenog radnika i korisnika.

Ugovor o ustupanju radnika koji sklapaju agencija i korisnik mora biti u pisanom obliku, te uz opće uvjete poslovanja agencije treba sadržavati podatke koje ZR

²³ Direktiva Europskog parlamenta i vijeća 2008/104/EZ od 19. studenog 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (Sl. l. EU L 327/9 – u daljnjem tekstu: Direktiva 2008/104/EZ) od 5. prosinca 2008.

²⁴ Čl. 2. Direktiva 2008/104/EZ. Odredba čl. 3. ove Direktive daje pojmovno određenje „radnika“, „poduzeća za privremeno zapošljavanje“, „radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje“, „poduzeća korisnika“, „ustupanja“ i „osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja“.

²⁵ U tom smislu o pravu ustupljenih radnika na jednaku plaću vidjeti: Grgurev, I., „Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 56, no. 4, 2006., str. 1103-1142.

²⁶ O fleksibilnim oblicima zapošljavanja i razlozima u kojima je došlo do takvih oblika zapošljavanja vidjeti: Bilić, A., *Fleksibilnost i deregulacija u radnopravnim odnosima*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Split 2012., str. 10., Bilić, A.; „Fleksibilni oblici rada i radno pravo“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, V. 30, br. 2. 2009., str. 920-942.

²⁷ Privremeno zapošljavanje preko agencija za privremeno zapošljavanje uređuju odredbe čl. 44. – 52. ZR-a.

²⁸ Agencija za privremeno zapošljavanje (u daljnjem tekstu: agencija), prema odredbama čl. 44. st. 1. i 4. ZR-a, uz poslove ustupanja radnika može obavljati i djelatnosti vezane za zapošljavanje.

svojim odredbama precizno određuje.²⁹ Pritom je izričito određeno da se ovaj ugovor ne može sklopiti za: zamjenu radnika kod korisnika kod kojega se provodi štrajk; poslove koje su obavljali radnici za koje je korisnik proveo postupak kolektivnog viška radnika u prethodnom razdoblju od šest mjeseci; poslove koje su obavljali radnici kojima je korisnik poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu u prethodnom razdoblju od šest mjeseci; obavljanje poslova koji su prema propisima o zaštiti na radu poslovi s posebnim uvjetima rada, a ustupljeni radnik ne ispunjava te posebne uvjete; te ustupanje radnika drugoj agenciji.³⁰

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova agencija može sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme pa je štiteći prava ustupljenog radnika u ovom odnosu Zakonom izričito propisano što ovaj ugovor mora sadržavati. Pritom (ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno) ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom. Pod drugim uvjetima rada podrazumijevaju se radno vrijeme, odmori i dopusti, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i mladih, te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisima o suzbijanju diskriminacije. Kada se plaća (čija je isplata u obvezi agencije i u slučaju kada korisnik ne uspostavi agenciji obračun za isplatu plaće)³¹ i drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi prema prethodno navedenim pravilima, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.³²

U tumačenju „drugih uvjeta rada“ sudska praksa zauzela je sljedeće pravno shvaćanje: „... U revizijskom stupnju postupka sporan je dio pitanja iz revizije tuženika obuhvaća li pojam „drugi uvjeti rada“ iz odredbe čl. 26. st. 5. ZR/09 i pravo na utuženu božićnicu, uskršnicu i regres za godišnji odmor i primjenjuje li se TKU za radnike trgovačkog društva ZH d.o.o. Zagreb, koji priznaje ta prava radnicima tog društva na ustupljene radnike, pa time i na tužitelja. Navedeno pravno shvaćanje drugostupanjskog suda u odnosu na to pitanje nije pravilno. Naime, odgovor na sporni dio pitanja tuženika proizlazi iz osnovne intencije i smisla odredbe čl. 26. st. 5. ZR/09, ali tumačeći istu u duhu Direktive na čijim temeljima je ta odredba i donesena (iako Direktiva određuje „osnovne uvjete rada i zapošljavanja“, a ne određuje sadržaj ili standard „drugih uvjeta rada“). Prema navedenoj odredbi, radnicima zaposlenima preko agencija za privremeno zapošljavanje (ustupljenim radnicima) jamči se pravo na jednako postupanje, ali shvaćeno sa značajem da će za razdoblja dok su ustupljeni i rade kod korisnika (to je ovdje odlučno) „osnovni uvjeti rada i zapošljavanja“ (dakle ne svi uvjeti) biti na istoj razini (tj. „najmanje jednaki“) uvjetima rada i zapošljavanja koje bi imali i da su zaposleni izravno od strane tog

²⁹ Sadržaj ugovora o ustupanju radnika uređuje odredba čl. 45. st. 2. i 3. ZR-a.

³⁰ Čl. 45. st. 4. ZR-a.

³¹ Čl. 49. st. 4. ZR-a.

³² Čl. 46. ZR-a. O ugovoru o radu za privremeno obavljanje poslova vidjeti šire u Terek, D., „Sklopanje ugovora o radu“, u Babić, V., Barbić, J., Crnić, I., Gović, I., Muslin, M., Potočnjak, Ž., Terek, D., Zuber, M., *Novine u radnim odnosima*, Organizator, Zagreb, 2003., str. 52-54.

korisnika za obavljanje istog posla. Dakle, osnovna intencija te odredbe nije u potpunom izjednačavanju tih uvjeta, doslovce glede svih prava, kako to pogrešno smatra drugostupanjski sud, jer ustupljeni radnik ipak nije radnik korisnika, već u onim temeljnim (osnovnim uvjetima u smislu odredbe čl. 3. st. 1. t. f) Direktive) s kojim sadržajem treba tumačiti pojam „drugi uvjeti rada“ iz odredbe čl. 26. st. 5. ZR/09 (tako i u odluci ovog suda Revr-49/2018-2 od 23. listopada 2018.). Zbog izloženog valja reći da u te „druge uvjete rada“ u smislu odredbe čl. 26. st. 5. ZR/09 ne spada pravo radnika na božićnicu, uskršnicu i regres za godišnji odmor, s obzirom da se ti instituti i po svojoj prirodi, svrsi i sadržaju, ne mogu svrstati u osnovne uvjete rada u smislu odredbe čl. 3. st. 1. t. f. Direktive kojom je propisano da se „osnovni uvjeta rada i zapošljavanja“ odnose na plaću, te trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, pauze, odmori, noćni rad, dopuste i državne praznike. Dakle, ustupljenim radnicima nisu priznata prava na navedena potraživanja jer su ta prava iz kolektivnog ugovora i ne radi se o „drugim uvjetima rada“ u kojima su ustupljeni radnici izjednačeni s radnicima zaposlenima kod korisnika. Da je to tako potvrđuje i odredba čl. 46. st. 6. ZR/14 kojom je propisano da se pod pojmom „drugi uvjeti rada ustupljenog radnika“ (u odnosu na koje moraju biti izjednačeni ustupljeni radnici s radnicima koji rade kod korisnika) imaju smatrati: radno vrijeme, odmori i dopusti, osiguranje mjere zaštite na radu, zaštita trudnica, posvojitelja i mladih te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisima o suzbijanju diskriminacije.“³³

ZR posebno uređuje otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova,³⁴ te ograničava vrijeme ustupanja radnika na način da korisnik ne smije koristiti rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje dulje od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to posebno dopušteno kolektivnim ugovorom.³⁵ Iako korisnik nije poslodavac ustupljenom radniku, u pravnoj doktrini³⁶ ističu se prava korisnika na davanje uputa i nadzora ustupljenog rada na način da je funkcija poslodavca podijeljena između agencije i korisnika. Ovom treba dodati da se korisnik prema izričitoj odredbi ZR-a³⁷ u odnosu na ustupljenog radnika smatra poslodavcem u smislu obveza primjene pravila kojima se uređuju sigurnost i zaštita zdravlja na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika.

³³ VSRH, Revr – 950/2017-2 od 30. siječnja 2019.

³⁴ Čl. 47. ZR-a.

³⁵ Čl. 48. ZR-a.

³⁶ Grgurev, I., „Ugovor o radu“ u: Cinić, I., Dika, M., Eraković, A., Gotovac, V., Gović, I., Grgurev, I., Horvatić, L., Jelčić, V., Marinković Drača, D., Potočnjak, Ž., Rožman, K., Ruždjak, M., Šokčević, S., Šplajt, Lj., Tadić, I., Vukorepa, I., Zuber, M., *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb, 2007., str. 8.

³⁷ Čl. 50, st. 1. ZR-a.

III. ODGOVORNOST ZA ŠTETE NASTALE NA RADU I U VEZI S RADOM PREKO PRIVREMENOG ZAPOŠLJAVANJA PUTEM AGENCIJA

Uvažavajući razloge pobliže navedene u prethodnom dijelu ovog rada,³⁸ zakonska normativa u Republici Hrvatskoj posebno uređuje odgovornost za štete nastale na radu i u vezi s radom.³⁹ Tako, za temu ovog rada relevantno, odredbama ZOO-a posebno je uređena odgovornost poslodavca za štetu koju je trećim osobama prouzročio zaposlenik u radu ili u vezi s radom,⁴⁰ sadržaj koje odgovornosti po pitanju regresne obveze radnika dalje uređuju i odredbe ZR-a,⁴¹ koji Zakon posebno uređuje i odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu,⁴² te odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku.⁴³ ⁴⁴ Pritom odredbe o privremenom zapošljavanju preko agencija sadrže i posebno pravno uređenje o: odgovornosti za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi;⁴⁵ odgovornosti za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokuje korisniku;⁴⁶ te odgovornost za štetu koju ustupljeni radnik trpi na radu ili u vezi s radom kod korisnika.⁴⁷ ⁴⁸ Međutim, u pravnim odnosima do kojih dolazi kod privremenog zapošljavanja putem agencija za privremeno zapošljavanje može doći i do odgovornosti za štetu zbog povrede ugovorne obveze (koju odgovornost posebno ne uređuju odredbe ZR-a o privremenom zapošljavanju preko agencija), na koju odgovornost se odgovarajuće primjenjuju opća pravila obveznog prava o ugovornoj odgovornosti za štetu (odgovornost za štetu zbog povrede prethodno postojeće obveze).⁴⁹

³⁸ Vidjeti pod I.

³⁹ O odgovornosti za štetu nastalu na radu i u vezi s radom vidjeti: Milković, D., „Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci* (1991), v. 37, br. 1, str. 705-711.

⁴⁰ Odredbe čl. 1061. ZOO-a posebno uređuju odgovornost poslodavca za štetu koju zaposleni radnik u radu ili u svezi s radom prouzroči trećoj osobi.

⁴¹ Regresnu odgovornost radnika prema poslodavcu uređuje odredba čl. 109. ZR-a.

⁴² Odgovornost radnika za štetu koju je na radu ili u svezi s radom uzrokovao poslodavcu uređuju odredbe čl. 107., čl. 108. i čl. 110. ZR-a.

⁴³ Odgovornost poslodavca za štetu koju radnik trpi na radu ili u svezi s radom uređuje odredba čl. 111. ZR-a.

⁴⁴ Treba napomenuti koje poglavlje (14., Glave II.) ZR-a kojim uređuje odgovornost za štete nastalu na radu i u vezi s radom nosi neodgovarajući naziv „Naknada štete“. Naime, sadržaj ovih odredbi odnosi sa na uređivanje odgovornosti za štete nastale u radu i u vezi s radom, dok je novčana naknada štete uz restituciju jedan od načina popravljivanja štete. U tom smislu *de lege ferenda* bi poglavlje Zakona s navedenim sadržajem trebalo nositi naziv „Odgovornost za štete nastale na radu ili u vezi s radom“.

⁴⁵ Čl. 51. st. 1. ZR-a.

⁴⁶ Čl. 51. st. 2. ZR-a

⁴⁷ Čl. 51. st. 3. ZR-a

⁴⁸ Treba napomenuti da i posebno pravno uređenje ZR-a o odgovornosti za štetu u pravnim odnosima do kojih dolazi kod privremenog zapošljavanja putem agencija nosi sadržajno neodgovarajući naziv „Naknada štete“ koji *de lege ferenda* treba izmijeniti u „Odgovornost za štetu“.

⁴⁹ Čl. 342. – 349. ZOO-a.

Kako je kod odgovornosti za štete nastale na radu i u vezi s radom u pravnim odnosima do kojih dolazi kod privremenog zapošljavanja putem agencija za privremeno zapošljavanje riječ o posebnom pravnom uređenju koje zbog svoje nedorečenosti ostavlja otvorenim pitanja vrste i kriterija odgovornosti, kao i jasno određena pretpostavki odgovornosti za štetu u svakom od područja koje ovo posebno pravno uređenje regulira, to se u daljnjem dijelu rada navedena pitanja analiziraju prema prethodno navedenim segmentima u kojima do ove odgovornosti može doći.

III.1. Odgovornost za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi

ZR posebno uređuje odgovornost za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi. Međutim, ovu posebno uređenu odgovornost treba sagledavati prema pretpostavkama u kojima je odredbama ZOO-a i ZR-a općenito uređena odgovornost poslodavca za štetu koju zaposlenik (radnik) u radu ili u svezi s radom prouzroči trećoj osobi, kao oblik odgovornosti za drugog.

III.1.1. O odgovornosti poslodavca za štetu koju zaposlenik (radnik) u radu ili u svezi s radom prouzroči trećoj osobi prema odredbama ZOO-a i ZR-a

Odgovornost poslodavca za štetu koju zaposlenik u radu ili u svezi s radom⁵⁰ prouzroči trećoj osobi uređena je odredbama ZOO-a na način da za ovu štetu odgovara poslodavac kod kojega je radnik radio u trenutku prouzročenja štete, osim ako dokaže da su postojali razlozi koji isključuju odgovornost zaposlenika.⁵¹ Dakle, za prouzročenu štetu ne odgovara osoba koja je tu štetu prouzročila svojom štetnom radnjom (štetnik), već treća osoba na koju zakon upućuje (odgovorna osoba). U navedenom je riječ o odgovornosti za drugog koja se temelji na zasnovanom pravno-relevantnom radnom odnosu između štetnika i odgovorne osobe, te kod koje odgovornosti uvijek postoje tri osobe: oštećena treća osoba (pod kojom se prema sudskoj praksi podrazumijeva i drugi radnik koji tom radnjom trpi štetu kod istog poslodavca);⁵² zaposlenik (radnik) kao stvarni štetnik; te poslodavac kao odgovorna osoba (presumptivni štetnik). Shodno navedenim odredbama ZOO-a, poslodavac za prouzročenu štetu odgovara po kriteriju predmnijevane krivnje, pa se ove odgovornosti može osloboditi ako dokaže da su postojali razlozi koji

⁵⁰ U sudskoj praksi (VSRH, Rev – 1029/93 od 29. ožujka 1994.), slično kao i u pravnoj doktrini (Klarić, P., Vedriš, M., o. c. str. 624.) kao šteta učinjena na radu određuje se ona koju je radnik učinio obavljajući poslove, zadatke ili funkcije u okviru svog radnog mjesta ili po posebnom nalogu, dok se šteta u vezi s radom određuje kao svaka šteta koja je prouzročena u obavljanju poslova koji su u uskoj vezi s redovitim poslovima radnikova radnog mjesta.

⁵¹ Čl. 1061. st. 1. ZOO-a.

⁵² VSRH, Revr – 1593/12-2 od 11. studenog 2015.

isključuju odgovornost zaposlenika (radnika).⁵³ Međutim, iako je navedenim odredbama ZOO-a odgovornost poslodavca za ove štete uređena na temelju subjektivne odgovornosti (prema kriteriju predmnijevane krivnje), treba naglasiti da njima nije isključena primjena odredbi o odgovornosti za štete nastale u vezi s opasnom stvari, odnosno opasnom djelatnošću,⁵⁴ za koje štete odgovara poslodavac kao vlasnik stvari, odnosno kao osoba koja se opasnom djelatnošću bavi i to na temelju objektivne odgovornosti (prema kriteriju predmnijevane uzročnosti). U ovim okolnostima poslodavac se može osloboditi odgovornosti ako dokaže da opasna stvar odnosno opasna djelatnost nisu bile uzrok štete, odnosno ako dokaže da postoje razlozi za oslobođenje od objektivne odgovornosti.⁵⁵ Ako je zaposlenik (radnik) štetu prouzročio namjerno, oštećenik ima pravo zahtijevati popravljjanje štete i neposredno od zaposlenika (radnika).⁵⁶ Dakle, radnik oštećenoj trećoj osobi za ove štete odgovara samo kada je štetu prouzročio namjerno, tj. prema kriteriju dokazane krivnje (jer se predmnijeva samo najniži stupanj krivnje, tj. obična nepažnja).⁵⁷

ZOO kod ove odgovornosti uređuje i regresne obveze radnika na način da poslodavac koji je oštećeniku popravio štetu ima pravo zahtijevati od zaposlenika (radnika) naknadu troškova popravljjanja štete, ako je ovaj štetu prouzročio namjerno ili iz krajnje nepažnje.⁵⁸ Iste regresne obveze radnika proizlaze i iz stipulacije ZR-a,⁵⁹ pa poslodavac regresna prava prema radniku može ostvariti kada su kumulativno ispunjene pretpostavke prema kojima je radnik na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzročio štetu trećoj osobi, te kada je poslodavac oštećenoj trećoj osobi tu štetu popravio. ZOO posebno uređuje i zastaru regresnih prava poslodavca prema zaposleniku na način da ovo pravo zastarijeva u roku od šest mjeseci od dana kad je šteta popravljena.⁶⁰

III.1.2. Posebno pravno uređenje odgovornosti za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi, kao oblik odgovornosti za drugog

Posebnosti privremenog zapošljavanja preko agencija svakako zahtijevaju i posebno pravno uređenje odgovornosti za drugog u odnosu na odredbe ZOO-a i ZR-a kojima je općenito uređena odgovornost poslodavca za štetu koju zaposlenik (radnik) u radu ili u svezi s radom prouzroči trećoj osobi. Naime, kako je navedeno

⁵³ Dakle, u ovom slučaju nije riječ o skrivljenoj radnji poslodavca, već poslodavac dokazuje da ne postoji skrivljena radnja radnika za kojeg on odgovara.

⁵⁴ Odgovornost za štetu od opasne stvari ili opasne djelatnosti kako je uređuju odredbe čl. 1063. – 1067. ZOO-a. Treba napomenuti da je čl. 170. st. 3. ZOO/91 izričito propisivao da se ovim uređenjem ne dira u pravila o objektivnoj odgovornosti.

⁵⁵ Oslobođenje od objektivne odgovornosti uređuju odredbe čl. 1067. ZOO-a.

⁵⁶ Čl. 1061. st. 2. ZOO-a.

⁵⁷ Čl. 1045. st. 2. ZOO-a.

⁵⁸ Čl. 1061. st. 3. ZOO-a.

⁵⁹ Čl. 109. ZR-a.

⁶⁰ Čl. 1061. st. 4. ZOO-a.

u prethodnom dijelu ovog rada,⁶¹ subjekti ovog oblika zapošljavanja, pored agencije za privremeno zapošljavanje kao poslodavca, jesu korisnik (kao drugi poslodavac kojem agencija ustupa radnika za privremeno obavljanje poslova) i ustupljeni radnik (fizička osoba koju agencija zapošljava radi ustupanja korisniku). Navedeni trostrani odnos temelji se na ugovoru o ustupanju radnika koji sklapaju agencija i korisnik i na ugovoru o radu za privremeno obavljanje poslova koji sklapaju agencija i radnik, tako da za ovaj oblik zapošljavanja nije predviđeno sklapanje ugovora između ustupljenog radnika i korisnika. Tako je poslodavac ustupljenom radniku agencija za privremeno zapošljavanje, a ne korisnik kojem je agencija ustupila radnika za privremeno obavljanje poslova. Međutim, iako korisnik nije poslodavac ustupljenom radniku, ovlašten mu je davati radne upute i nadzirati njegov rad (funkcija poslodavca faktično je podijeljena između agencije i korisnika), tako da na okolnosti u kojima ustupljeni radnik može na radu ili u vezi s radom prouzročiti štetu trećim osobama agencija ne može utjecati. Upravo navedene posebnosti privremenog zapošljavanja preko agencija opravdavaju posebno pravno uređenje odgovornosti za drugog prema kojem je štetu koju ustupljeni radnik (kao stvarni štetnik) na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi (oštećeniku) dužan naknaditi korisnik kao odgovorna osoba (presumptivni štetnik),⁶² a ne agencija koja bi kao poslodavac bila odgovorna za ovu štetu prema odredbama ZOO-a i ZR-a koje općenito uređuju odgovornost poslodavca za štetu što je zaposlenik (radnik) u radu ili u svezi s radom prouzroči trećoj osobi.

Kada se pretpostavke ovog posebnog pravnog uređenja odgovornosti za drugog sagledavaju prema odredbama kojima ZOO i ZR općenito uređuju odgovornost poslodavca za štetu koju zaposlenik (radnik) u radu ili u svezi s radom prouzroči trećoj osobi, proizlazi razlika u pravno relevantnom odnosu koji se kod ovog oblika zapošljavanja temelji na ugovoru o ustupanju radnika koji sklapaju agencija i korisnik, te na ugovoru o radu za privremeno obavljanje poslova koji sklapaju agencija i radnik. U preostalom (pa i u dijelu kojim se zahtijeva da je ustupljeni radnik trećem prouzročio štetu radnjom koju je poduzeo u radu ili u vezi s radom kod korisnika) pretpostavke ove odgovornosti za drugog trebaju se tumačiti uz odgovarajuću primjenu odredbi ZOO-a i ZR-a koje općenito uređuju odgovornost poslodavca za štetu koju zaposlenik (radnik) u radu ili u svezi s radom prouzroči trećoj osobi. Dakle, odgovarajuće se primjenjuju pravila prema kojima korisnik oštećenoj trećoj osobi za ovu štetu u načelu odgovara prema kriteriju predmnijevane krivnje (dakle, na temelju subjektivne odgovornosti), prema kojima iznimno može doći do odgovornosti korisnika prema kriteriju predmnijevane uzročnosti (dakle, na temelju objektivne odgovornosti), pravila prema kojima se korisnik kao odgovorna osoba ovisno o kriteriju odgovornosti može osloboditi od odgovornosti, te pravila prema kojima kada je radnik štetu prouzročio namjerno, oštećenik može zahtijevati popravlanje štete i neposredno od radnika.

⁶¹ Vidjeti pod II.

⁶² Čl. 51. st. 1. ZR-a.

Odredbama kojima ZR posebno uređuje odgovornosti za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi ujedno je uređeno pravo korisnika na regresni zahtjev prema ustupljenom radniku na način da se korisnik u odnosu na regresnu odgovornost ustupljenog radnika smatra poslodavcem. Tako i kod regresne obveze ustupljenog radnika prema korisniku dolazi do odgovarajuće primjene pravila o regresnim pravima poslodavca prema radniku. U tom smislu korisnik regresna prava prema ustupljenom radniku može ostvariti kad su ispunjene pretpostavke: da je ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzročio štetu trećoj osobi, te da je korisnik oštećenoj trećoj osobi tu štetu popravio. Odgovarajuće treba primijeniti i pravila koja posebno uređuju zastaru regresnih prava poslodavca prema zaposleniku prema kojima ova prava zastarijevaju u roku od šest mjeseci od dana kad je šteta popravljena.

Uz navedenu analizu treba uputiti da bi *de lege ferenda* stipulaciju odredbi ZR-a koje se odnose na „regresnu odgovornost“ radnika trebalo izmijeniti prema „regresnoj obvezi“ radnika. Naime, kako se to osnovano ističe u pravnoj doktrini,⁶³ regres nema karakter odgovornosti za štetu.

III.2. Odgovornost za štetu koju je ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokovao korisniku

ZR posebno uređuje odgovornost za štetu koju je ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokovao korisniku. Iako je riječ o šteti koju je ustupljeni radnik uzrokovao korisniku na radu ili u vezi s radom, ovo posebno pravno uređenje kod odgovornosti za štetu ne upućuje na odgovarajuću primjenu pravila kojima ZR uređuje odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu, već izravno na odgovarajuću primjenu općih pravila obveznog prava o odgovornosti za štetu. Kako ovo posebno pravno uređenje odgovornosti za štetu koju je ustupljeni radnik uzrokovao korisniku pritom posebno ne regulira vrstu i kriterije odgovornosti, odgovornost radnika u okolnostima kada je štetu uzrokovalo više radnika, mogućnost unaprijed određenog iznosa za naknadu štete, regresnu odgovornost radnika, te mogućnost smanjenja ili oslobođenja radnika od dužnosti naknade štete, postavlja se pitanje odgovarajuće primjene pravila kojima ZR uređuje odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu. Upravo zbog navedenog, ovo posebno pravno uređenje odgovornosti za štetu koju je ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokovao korisniku treba analizirati u kontekstu odredbi ZR-a koje uređuju odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu.

⁶³ Tako, Tintić, N., *Radno i socijalno pravo*, knjiga prva, *Radni odnosi II.*, Narodne Novine, Zagreb, 1969., str. 658. Slično Vuković, M., *Obvezno pravo*, knjiga I., *Uvod, odgovornost za štetu i ostale vanugovorne obveze*, Školska knjiga, Zagreb, 1956., str. 217.

III.2.1. Posebno pravno uređenje ZR-a o odgovornosti radnika za štetu koju je na radu ili u vezi s radom uzrokovao poslodavcu

Prema odredbama ZR-a,⁶⁴ radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi. Tako je za primjenu ovog posebna pravnog uređenja odgovornosti radnika za štetu prouzročenu poslodavcu, uz opće pretpostavke odgovornosti za štetu, potrebno kumulativno ispunjenje i pretpostavki prema kojima je šteta prouzročena na radu ili u vezi s radom, te da je radnik tu štetu prouzročio poslodavcu namjerno ili krajnjom nepažnjom. U tom smislu riječ je o subjektivnoj odgovornosti prema kriteriju dokazane krivnje. Naime, radnik ne odgovara poslodavcu za običnu nepažnju (koja se u našem pravu kao najniži stupanj krivnje predmnijeva),⁶⁵ već za namjeru i krajnju nepažnju koju je poslodavac dužan dokazati.

Kod odgovornosti radnika za štetu prouzročenu poslodavcu ZR posebno uređuje odgovornost za štetu koju je uzrokovao više radnika. U ovim okolnostima svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao,⁶⁶ čime je riječ o podijeljenoj odgovornosti. Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima,⁶⁷ čime je i dalje riječ o podijeljenoj odgovornosti radnika kod koje Zakon posebno uređuje predmnjevu jednakog dijela štete koju su uzrokovali, a ne o solidarnoj odgovornosti radnika. Međutim, radnici koji su uzrokovali štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom odgovaraju solidarno.⁶⁸

Kod odgovornosti za ovu štetu ZR posebno uređuje mogućnost da se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu unaprijed za određene štetne radnje predvidi iznos naknade štete (pretpostavljena šteta), pod pretpostavkom da bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove. Pritom, ako je šteta uzrokovana ovom štetnom radnjom veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može od radnika zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.⁶⁹ Isto tako, ZR posebno u odnosu na opća pravila obveznog prava o odgovornosti za štetu⁷⁰ uređuje mogućnost da se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrde uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete.⁷¹

⁶⁴ Čl. 107. st. 1. ZR-a.

⁶⁵ Čl. 1045. st. 2. ZOO-a.

⁶⁶ Čl. 107. st. 2. ZR-a.

⁶⁷ Čl. 107. st. 3. ZR-a.

⁶⁸ Čl. 107. st. 4. ZR-a.

⁶⁹ Čl. 108. ZR-a.

⁷⁰ Čl. 1091. i čl. 345. ZOO-a

⁷¹ Čl. 110. ZR-a.

III.2.2. Posebno pravno uređenje ZR-a o odgovornosti za štetu koju je ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom prouzročio korisniku

Prema odredbama kojima ZR posebno uređuje odgovornost za štetu koju je na radu ili u vezi s radom ustupljeni radnik prouzročio korisniku, za tu štetu odgovara agencija u skladu s općim propisima obveznog prava.⁷² Dakle, nije predviđena odgovornost radnika (kao osobe koja je štetu uzrokovala) kao u slučaju posebnog pravnog uređenja ZR-a koje se odnosi na odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu,⁷³ već odgovornost agencije (odgovorne osobe) kao poslodavca ustupljenog radnika. U tom smislu ZR odgovornost za štetu koju je ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokovao korisniku uređuje kao poseban oblik odgovornosti za drugog koji se temelji na pravno-relevantnom odnosu zasnovanom ugovorom o ustupanju radnika (koji su prethodno sklopili agencija i korisnik). Tako su pretpostavke za primjenu ovog posebnog pravnog uređenja odgovornosti za štetu: da je ustupljeni radnik uzrokovao štetu korisniku na radu ili u vezi s radom kod korisnika; te da je između agencije i korisnika za radnika koji je uzrokovao štetu zasnovan pravni odnos koji se temelji na ugovoru o ustupanju radnika. Do odgovornosti za štetu prema ovom posebnom pravnom uređenju može doći tek ako su uz opće pretpostavke odgovornosti za štetu kumulativno ispunjene i navedene posebne pretpostavke ove odgovornosti.

Kada se navedeno posebno pravno uređenje o odgovornosti za štetu koju je ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokovao korisniku sagledava prema pretpostavkama posebnog pravnog uređenja ZR-a koje se odnosi na odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu, proizlazi razlika u stupnju krivnje radnika koji se zahtijeva u jednom ili drugom slučaju. Naime, radnik poslodavcu odgovara po kriteriju dokazane krivnje (samo za štetu koju je prouzročio namjerno ili krajnjom nepažnjom), dok kod privremenog zapošljavanja agencija za štetu koju je ustupljeni radnik prouzročio korisniku odgovara prema općim pravilima obveznog prava (dakle, prema općim pravilima subjektivne odgovornosti za štetu – odgovornosti po kriteriju predmnijevane krivnje). To iz razloga što posebno pravno uređenje o odgovornosti za štetu koju je ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokovao korisniku ne isključuje odgovornost agencije za običnu nepažnju (potreban je bilo koji stupanj krivnje radnika kao subjektivni element protupravnosti, pa i obična nepažnja – koja se predmnijeva), za razliku od posebnog pravnog uređenja koje se odnosi na odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu koje isključuje odgovornost radnika za običnu nepažnju.

Kako je riječ o odgovornosti za štetu koju je ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokovao korisniku, u pravnoj su doktrini⁷⁴ zastupljena i shvaćanja koja navedeno posebno pravno uređenje tumače na način prema kojem agencija odgovara korisniku samo za štetu koju je radnik uzrokovao korisniku namjerno ili krajnjom

⁷² Čl. 51. st. 2. ZR-a.

⁷³ Kako je to navedeno u prethodnom dijelu ovog rada (vidjeti pod III.2.1.).

⁷⁴ Frntić, D. F., Gović Penić, I., Hanzzalek, D., Milković, D., Novaković, N., Rožman, K., „Detaljni komentar Zakona o radu“, *Radno pravo*, Zagreb, 2018., str. 258. i 259.

nepažnjom. Prema navedenom pravnom shvaćanju, agencija ne može odgovarati korisniku za štetu koju je ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokovao korisniku po težem stupnju krivnje od onog u kojem odgovara radnik za štetu koju je na radu ili u vezi s radom uzrokovao poslodavcu. Kako se ovo pravno shvaćanje dalje obrazlaže, agencija može odgovarati korisniku za štetu koju je ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokovao korisniku tek u okolnostima kada su ispunjene pretpostavke prema kojima ZR posebno uređuje odgovornost radnika za štetu koju je na radu ili u vezi s radom uzrokovao poslodavcu (dakle u okolnostima kada je ustupljeni radnik štetu uzrokovao namjerno ili zbog krajnje nepažnje), „...nakon toga agencija odgovara za tu štetu (koju je radnik učinio namjerno ili iz krajnje nepažnje) temeljem općih pravila obveznog prava, dakle i običnom nepažnjom“.⁷⁵ Tako iz navedenog pravnog shvaćanja proizlazi tumačenje prema kojem posebno pravno uređenje odgovornosti agencije korisniku za štetu koju je na radu ili u vezi s radom uzrokovao ustupljeni radnik ne isključuje primjenu pravnog uređenja odgovornosti radnika za štetu koju je na radu ili u vezi s radom uzrokovao poslodavcu, već se navedenom odredbom posebno uređuju odnosi između agencije i korisnika na način da agencija za svoje radnje prema korisniku („npr. kod odabira radnika i sl.“)⁷⁶ odgovara po načelu predmnijevane krivnje.

Polazišta navedenog pravnog shvaćanja svakako imaju svoju osnovu kako u bitnim obilježjima privremenog zapošljavanja preko agencija za privremeno zapošljavanje, tako i u razlozima na kojima se zasniva posebno pravno uređenje ZR-a o odgovornost radnika za štetu koju je na radu i u vezi s radom uzrokovao poslodavcu. Međutim, stipulacija norme kojom se odgovornost agencije korisniku posebno uređuje,⁷⁷ ne ukazuje na pravilnost takvog tumačenja. To iz razloga što se ovom normom posebno u odnosu na normativu koja regulira odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu⁷⁸ uređuje odgovornost za štetu koju je ustupljeni radnik uzrokovao korisniku i to na način da za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokuje korisniku, odgovara agencija u skladu s općim propisima obveznog prava. U tom smislu riječ je o posebno uređenom obliku odgovornosti za drugog koji isključuje primjenu pravila o odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu, pa za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokuje korisniku odgovara agencija prema kriteriju predmnijevane krivnje.

S druge strane, odredbama ZR-a koje reguliraju odgovornost za štetu koju je ustupljeni radnik na radu i u vezi s radom uzrokovao korisniku nije posebno regulirana odgovornost više radnika za uzrokovanu štetu, mogućnost unaprijed određenog iznosa naknade, regresna odgovornost radnika te mogućnost smanjenja ili oslobođenja radnika od dužnosti naknade štete. Kako je riječ o šteti koju je uzrokovao radnik na radu i u vezi s radom, odgovarajuće treba primijeniti normativu

⁷⁵ Frntić, D. F., Gović Penić, I., Hanzzalek, D., Milković, D., Novaković, N., Rožman, K., „Detaljni komentar Zakona o radu“, o. c. str. 259.

⁷⁶ Frntić, D. F., Gović Penić, I., Hanzzalek, D., Milković, D., Novaković, N., Rožman, K., „Detaljni komentar Zakona o radu“, o. c. str. 259.

⁷⁷ Dakle odredbom čl. 51. st. 2. ZR-a.

⁷⁸ Dakle, posebno u odnosu na odredbu čl. 107. st. 1. ZR-a.

ZR-a koja regulira odgovornost radnika za štetu koju je na radu i u vezi s radom uzrokovao poslodavcu.

Međutim, kako je prethodno navedeno, pravno uređenje prema kojem agencija odgovara korisniku za štetu koju je ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom prouzročio korisniku po širem stupnju krivnje od onog u kojem odgovara radnik za štetu koju je na radu ili u vezi s radom uzrokovao poslodavcu, nema opravdanje u posebnostima odnosa do kojih dolazi privremenim zapošljavanjem. To posebno iz razloga što je kod ovog oblika zapošljavanja funkcija poslodavca faktično podijeljena između agencije i korisnika.⁷⁹ Što više, korisnik je ovlašten ustupljenom radniku davati radne upute i nadzirati njegov rad, pa na okolnosti u kojima ustupljeni radnik može na radu ili u vezi s radom prouzročiti štetu korisniku ima veći utjecaj korisnik (iako nije poslodavac) nego agencija (koja je poslodavac). Iako je riječ o posebno uređenom obliku zapošljavanja, ustupljeni radnik je u radnom odnosu, pa se zaštitne norme odgovornosti radnika za štetu koju je na radu i u vezi s radom uzrokovao poslodavcu trebaju primjenjivati i na ustupljenog radnika. S druge strane, pravno relevantan odnos koji je između agencije i korisnika zasnovan ugovorom o ustupanju radnika opravdava posebno pravno uređenje odgovornosti za drugog, zbog čega bi *de lege ferenda* bilo potrebno izmijeniti odredbu ZR-a kojom se posebno regulira odgovornosti za štetu koju je ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokovao korisniku na način da za ovu štetu agencija (kao odgovorna osoba u ovom obliku odgovornosti za drugog) odgovara prema kriteriju dokazane krivnje (dakle, odgovara samo za štetu za koju korisnik dokaže da ju je ustupljeni radnik uzrokovao namjerno ili zbog krajnje nepažnje).

III.3. Odgovornost za štetu koju je ustupljeni radnik pretrpio na radu ili u vezi s radom kod korisnika

ZR posebno uređuje i odgovornost za štetu koju je ustupljeni radnik pretrpio na radu ili u vezi s radom kod korisnika na način da u dijelu kojim ta odgovornost nije posebno uređena upućuje na odgovarajuću primjenu pravila kojim se uređuje odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku. Zbog navedenog je odredbe ZR-a kojima posebno uređuje odgovornosti za štetu koju je ustupljeni radnik pretrpio na radu ili u vezi s radom kod korisnika potrebno tumačiti u kontekstu odredbi koje se odnose na odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku.

III.3.1. Posebno pravno uređenje ZR-a o odgovornosti poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava. Uz ovu odredbu ZR dalje regulira da se pravo na naknadu štete odnosi i na štetu koju je poslodavac uzrokovao

⁷⁹ Čl. 49. i čl. 50. ZR-a.

radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.⁸⁰ U tom smislu do odgovornosti poslodavca za štetu dolazi kada je uz opće pretpostavke odgovornosti za štetu kumulativno ispunjena i posebna pretpostavka da je radnik pretrpio štetu na radu ili u vezi s radom kod poslodavca. Međutim, uz uputu na odgovarajuću primjenu općih propisa obveznog prava, ZR posebno ne određuje u kojim okolnostima se primjenjuju pravila koja reguliraju izvanugovornu (deliktnu), odnosno pravila koja reguliraju ugovornu (kontraktnu) odgovornost za štetu, te kada je riječ o odgovarajućoj primjeni pravila o subjektivnoj (kriterij krivnje), odnosno objektivnoj (kriterij uzročnosti) odgovornosti, pa odgovor na ovo pitanje treba sagledavati u kontekstu općih pravila obveznog prava o odgovornosti za štetu.

U tom smislu primjenu pravila izvanugovorne (deliktne) ili ugovorne (kontraktne) odgovornost za štetu sagledavamo prema štetnoj radnji u svakom pojedinom slučaju, tj. prema relevantnoj okolnosti ima li štetna radnja karakter povrede ugovorne obveze ili građanskopravnog delikta. S druge strane, kod odgovora na pitanje primjenjuju li se pravila o subjektivnoj (kriterij krivnje) ili objektivnoj (kriterij uzročnosti) odgovornosti, treba reći da u svim okolnostima za koja pravila odštetne odgovornosti za pojedine slučajeve drukčije ne uređuju, poslodavac odgovara prema pravilima o subjektivnoj odgovornosti (kriterij krivnje) i to (kada posebna pravila drukčije ne uređuju) prema kriteriju predmnijevane krivnje. Pravila o objektivnoj odgovornosti poslodavca (kriterij uzročnosti) primjenjuju se u okolnostima kada pravila posebnog pravnog uređenja o odgovornosti poslodavca na takvu odgovornost upućuju (npr. objektivna odgovornost poslodavca prema pravilima ZZR-a)⁸¹ ili kada na takvu odgovornost upućuju opća pravila o odgovornosti za štetu (npr. odgovornost poslodavca kao vlasnika stvari za štete od opasne stvari, odnosno kao osobe koja se bavi opasnom djelatnošću za štetu od opasne djelatnosti).⁸²

III.3.2. Posebno pravno uređenje ZR-a o odgovornosti za štetu koju je ustupljeni radnik pretrpio na radu ili u vezi s radom kod korisnika

Prema odredbama ZR-a koje posebno uređuju privremeno zapošljavanje, ako ustupljeni radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom kod korisnika, naknadu štete može potraživati od agencije ili korisnika u skladu s pravilima koja uređuju odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku.⁸³

Bitna obilježja privremenog zapošljavanja koja su navedena u prethodnom dijelu ovog rada opravdavaju posebno pravno uređenje prema kojem bi agencija i korisnik solidarno odgovarali za štetu koju je ustupljeni radnik pretrpio na radu

⁸⁰ Čl. 111. ZR-a.

⁸¹ Prema odredbi čl. 25. st. 1. ZZR-a, ozljeda na radu i profesionalna bolest koju je radnik pretrpio obavljajući poslove za poslodavca smatra se da potječu od rada i poslodavac za nju odgovara po načelu objektivne odgovornosti.

⁸² U navedenom je riječ o primjeni općih pravila o objektivnoj odgovornosti za štete od opasne stvari ili opasne djelatnosti prema odredbama čl. 1045. st. 3. i čl. 1063. – 1067. ZOO-a.

⁸³ Čl. 51. st. 3. ZR-a.

ili u vezi s radom kod korisnika u skladu s općim pravilima solidarnosti dužnika.⁸⁴ Bez razloga koji su uočljivi iz pravnih odnosa do kojih dolazi kod privremenog zapošljavanja ZR ovu odgovornost uređuje formulacijom koja nije tipična kako za opće pravno uređenje ZOO-a o odgovornosti za štetu, tako i za posebno pravno uređenje ZR-a o odgovornosti za štete nastale u radu i u vezi s radom, prema kojoj formulaciji ustupljeni radnik naknadu štete može potraživati „od agencije ili korisnika“. S obzirom na navedenu stipulaciju treba reći da sudska praksa⁸⁵ i pravna doktrina uz pasivnu solidarnu odgovornost (kod koje svaki dužnik odgovara za cijelu obvezu) vežu pravne posljedice prema kojima je vjerovnik „ovlašten birati od kojeg će dužnika zahtijevati ispunjenje obveze i to tako da ispunjenje zahtijeva: a) od svih solidarnih dužnika, ili b) samo od jednog, ili c) samo od nekih. Izbor koji je jednom učinio nije apsolutan, pa vjerovnik može odustati od već poduzetih zahtjeva od jednih i postaviti zahtjev prema drugim solidarnim dužnicima.“⁸⁶ S druge strane, prema posebnom uređenju ZR-a, ustupljeni radnik naknadu štete može potraživati „od agencije ili korisnika“ čime je isključena mogućnost da ustupljeni radnik naknadu štete istovremeno zahtijeva od „svih solidarnih dužnika“. Kako razlozi za navedena odstupanja ne proizlaze iz posebnosti pravnih odnosa do kojih dolazi privremenim zapošljavanjem, *de lege ferenda* stipulaciju ove odredbe treba izmijeniti u smislu solidarne odgovornosti agencije i korisnika u skladu s općim pravilima ZOO-a o solidarnosti dužnika. Radi pravilnog tumačenja ovog posebnog pravnog uređenja prema *de lege lata* stipulaciji treba reći da, neovisno o navedenom odstupanju, prava ustupljenog radnika i obveze agencije i korisnika po osnovi odgovornosti za štetu odgovaraju činjenicama i stanjima⁸⁷ za koje zakon (zakon kao izvor pasivne solidarnosti) veže nastanak solidarne obveze. U tom smislu prava ustupljenog radnika kao vjerovnika, te obveze agencije i korisnika kao dužnika, izvan nevedenog odstupanja, treba tumačiti u skladu s općim pravilima obveznog prava o solidarnosti dužnika.⁸⁸

U odnosu na otvorena pitanja je li riječ o ugovornoj (kontraktnoj) ili izvanugovornoj (deliktnoj) odgovornosti, treba reći da se ovaj oblik zapošljavanja temelji na ugovornom odnosu između agencije i korisnika (ugovor o ustupanju radnika) i na ugovornom odnosu između agencije i radnika (ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova), ali se ne temelji na ugovornom odnosu između ustupljenog radnika i korisnika. U tom smislu, odgovornost korisnika za štetu koju je ustupljeni radnik pretrpio na radu ili u vezi s radom ne može se temeljiti na ugovornoj (kontraktnoj), već samo na izvanugovornoj (deliktnoj) odgovornosti.

⁸⁴ Sadržaj solidarnosti dužnika uređuje odredba čl. 43. st. 1. ZOO-a. Prema navedenoj odredbi, svaki dužnik solidarne obveze odgovara vjerovniku za cijeli dug i vjerovnik može zahtijevati njegovo ispunjenje od koga hoće sve dok ne bude potpuno ispunjen, ali kad jedan dužnik ispunji dug, obveza prestaje i svi se dužnici oslobađaju.

⁸⁵ VSRH, GŽ – 345/78 od 25. siječnja 1979., Rev – 1324/89 od 6. ožujka 1989. i dalje.

⁸⁶ Gorenc, V., o. c. str. 545.

⁸⁷ O zakonom propisanim činjenicama i stanjima za koje zakon veže solidarnost dužnika vidjeti šire: Slakoper, Z., Gorenc, V., *Obvezno pravo opći dio. Sklapanje, promjene i prestanak ugovora*, Novi informator, Zagreb, 2009., str. 194. i 195.

⁸⁸ Dakle, u skladu s odredbama čl. 43. – 53. ZOO-a.

Različito je kod odgovornosti agencije koja je kao poslodavac u ugovornom odnosu s ustupljenim radnikom. Tako agencija za štetu koja je ustupljenom radniku nastupila na radu ili u vezi s radom može odgovarati prema pravilima ugovorne (kontraktne) ili izvanugovorne (deliktne) odgovornost za štetu, ovisno o štetnoj radnji kojom je šteta uzrokovana (je li štetna radnja ima karakter povrede ugovorne obveze ili građanskopravnog delikta).

Primjena pravila o subjektivnoj ili objektivnoj odgovornosti ovisi o okolnostima nastupa štete. Načelno se odgovara po pravilima o subjektivnoj odgovornosti (načelno se primjenjuje kriterij predmnijevane krivnje, a tek izuzetno kada na to zakon posebno upućuje kriterij dokazane krivnje). Pravila o objektivnoj odgovornosti (kriterij uzročnosti) primjenjuju se u okolnostima kada pravila posebnog pravnog uređenja o odgovornosti poslodavca na takvu odgovornost upućuju ili kada na takvu odgovornost upućuju opća pravila ZOO-a o odgovornosti za štetu.⁸⁹ Takvo pravno shvaćanje zauzeto je i u sudskoj praksi.⁹⁰

IV. ZAKLJUČAK

Prihvatajući zahtjeve Konvencije MOR-a, te prenoseći u naš pravni sustav Direktive Europske unije, ZR svojim odredbama uređuje privremeno zapošljavanje preko agencija za privremeno zapošljavanje kao poslodavca koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu za privremeno obavljanje poslova, te ustupljenog radnika kao radnika kojeg agencija zapošljava radi ustupanja korisniku. Tako su prema odredbama ZR-a, izvan agencija za privremeno zapošljavanje kao poslodavca, subjekti ovog oblika zapošljavanja korisnik (kao drugi poslodavac kojem agencija ustupa radnika za privremeno obavljanje poslova) i ustupljeni radnik (fizička osoba koju agencija zapošljava radi ustupanja korisniku). Ovaj trostrani odnos temelji se na ugovoru o ustupanju radnika koji sklapaju agencija i korisnik, te na ugovoru o radu za privremeno obavljanje poslova koji sklapaju

⁸⁹ Vidjeti pod III:3.1.

⁹⁰ Tako prema pravnom shvaćanju zauzetom u odluci VSRH, Revr – 361/2018-2 od 18. veljače 2020.: „U odnosu na odgovornost tuženika kao poslodavca za štetu koju je pretrpio tužitelj mjerodavna je odredba čl. 220.h st. 3. ZR-a prema kojoj „ako ustupljeni radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom kod korisnika, naknadu štete može potraživati od agencije ili korisnika u skladu s odredbom članka 102. toga Zakona“. Prema odredbi čl. 102. ZR-a „ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava“. Nadalje, prema odredbi čl. 15. Zakona o zaštiti na radu („Narodne novine“, broj: 59/96, 94/96, 114/03, 100/04, 86/08 i 116/08, dalje: ZZR) poslodavac odgovara radniku za štetu uzrokovanu ozljedom na radu, profesionalnom bolešću ili bolešću u svezi s radom po načelu objektivne odgovornosti, prema općim propisima obveznog prava. Slijedom navedenog, radnik ima pravo izbora hoće li naknadu štetu potraživati od agencije ili od korisnika, a u konkretnom slučaju tužitelj je, kao ustupljeni radnik, podnošenjem tužbe izabrao potraživati naknadu štete od agencije koja kao poslodavac odgovara radniku za štetu uzrokovanu ozljedom na radu po načelu objektivne odgovornosti, prema općim propisima obveznog prava, kako je to pravilno i ocijenjeno u pobijanoj presudi. Stoga odgovor na prvo u reviziji postavljeno pravno pitanje glasi: agencija za privremeno zapošljavanje za štetu koju je ustupljeni radnik pretrpio na radu ili u svezi s radom kod korisnika, odgovara po načelu objektivne odgovornosti sukladno odredbi čl. 15. ZZR-a.“

agencija i radnik, tako da za ovaj oblik zapošljavanja nije predviđeno sklapanje ugovora između ustupljenog radnika i korisnika.

Pritom odredbe o privremenom zapošljavanju preko agencija sadrže i posebno pravno uređenje o odgovornosti za štete nastale na radu i u vezi s radom u pravnim odnosima do kojih dolazi kod ovog oblika zapošljavanja. Riječ je o posebnom pravnom uređenju odgovornosti za štete koje zbog svoje nedorečenosti ostavlja otvorenim pitanja vrste i kriterija odgovornosti, kao i jasnog određenja pretpostavki odgovornosti za štetu u svakom od područja koje ovo posebno pravno uređenje regulira (odgovornosti za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi, odgovornosti za štetu koju je ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokovao korisniku, te odgovornosti za štetu koju je ustupljeni radnik pretrpio na radu ili u vezi s radom kod korisnika). Izlažući pravna shvaćanja koja su iznesena u pravnoj doktrini i sudskoj praksi, u radu se navedena pitanja analiziraju kako prema bitnim obilježjima na kojima se privremeno zapošljavanje temelji, tako i uz odgovarajuću primjenu pravila posebnog pravnog uređenja o odgovornosti za štetu nastalu na radu i u vezi s radom, te uz odgovarajuću primjenu općih pravila obveznog prava o odgovornosti za štetu.

Bitna obilježja privremenog zapošljavanja putem agencija za privremeno zapošljavanje svakako opravdavaju posebno pravno uređenje odgovornosti za štete nastale na radu i u vezi s radom u pravnim odnosima do kojih dolazi kod ovog oblika zapošljavanja. Međutim, kako je to u ovom radu na više mjesta istaknuto, sadržaj normative ZR-a koja ovu odgovornost za štetu posebno uređuje, osim što je nedorečen, u određenom dijelu ovu odgovornost regulira na način koji ili odstupa od pravnih odnosa u kojima se subjekti ovog oblika zapošljavanja nalaze, ili od načela i nazivlja na kojima se temelje opća pravila odgovornosti za štetu. Navedene nedorečenosti i odstupanja *de lege ferenda* zahtijevaju izmjenu i dopunu normative ZR-a koja posebno uređuje odgovornost za štete nastale na radu i u vezi s radom u pravnim odnosima do kojih dolazi kod privremenog zapošljavanja u skladu s rješenjima koja se u ovom radu predlažu.

LITERATURA

1. Babić, V., „Agencija za privremeno zapošljavanje – netipično zapošljavanje“, u: Babić, V., Barbić, J., Crnić, I., Gović, I., Muslin, M., Potočnjak, Ž., Terek, D., Zuber, M., *Novine u radnim odnosima*, Organizator, Zagreb, 2003.
2. Bilić, A., „Fleksibilni oblici rada i radno pravo“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, V. 30, br. 2. 2009.
3. Bilić, A., *Fleksibilnost i deregulacija u radnopravnim odnosima*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Split 2012.
4. Buklijaš, B., Bilić, A., *Međunarodno radno pravo*, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Split, 2006.
5. Frntić, D. F., Gović Penić, I., Hanzzalek, D., Milković, D., Novaković, N., Rožman, K., „Detaljni komentar Zakona o radu“, *Radno pravo*, Zagreb, 2018.

6. Gorenc, V., *Zakon o obveznim odnosima s komentarom*, Rif, Zagreb 1998.
7. Grbin, I., „Pretpostavke odgovornosti za štetu i odgovornost po osnovi krivnje“, Zbornik radova *Odgovornost za štetu*, Savez društava pravnika Hrvatske, Zagreb, 1987.
8. Grgurev, I., „Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 56, no. 4, 2006.
9. Grgurev, I., „Ugovor o radu“, u: Crnić, I., Dika, M., Eraković, A., Gotovac, V., Gović, I., Grgurev, I., Horvatić, L., Jelčić, V., Marinković Drača, D., Potočnjak, Ž., Rožman, K., Ruždjak, M., Šokčević, S., Šplajt, Lj., Tadić, I., Vukorepa, I., Zuber, M., *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb, 2007.
10. Kasunić Peris, M., „Institut privremenog zapošljavanja prema novom Zakonu o radu“, *Informator*, br. 5856/10.
11. Klarić, P., Vedriš, M., *Građansko pravo*, Narodne novine, Zagreb, 2009.
12. Milković, D., „Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci* (1991), v. 37, br. 1.
13. Milošević, Lj., *Obligaciono pravo*, Naučna knjiga, Beograd, 1977.
14. Moslavac, B., „Privatne agencije za zapošljavanje“, *Informator*, br. 5855/10.
15. Slakoper, Z., Gorenc, V., *Obvezno pravo opći dio. Sklapanje, promjene i prestanak ugovora*, Novi informator, Zagreb, 2009.
16. Terek, D., „Sklapanje ugovora o radu“, u: Babić, V., Barbić, J., Crnić, I., Gović, I., Muslin, M., Potočnjak, Ž., Terek, D., Zuber, M., *Novine u radnim odnosima*, Organizator, Zagreb, 2003.
17. Tintić, N., *Radno i socijalno pravo, knjiga prva, Radni odnosi II.*, Narodne Novine, Zagreb, 1969.
18. Vizner, B., *Građansko pravo u teoriji i praksi*, Rijeka 1969.
19. Vuković, M., *Obvezno pravo, knjiga I., Uvod, odgovornost za štetu i ostale vanugovorne obveze*, Školska knjiga, Zagreb, 1956.

POPIS PROPISA

1. Direktiva Europskog parlamenta i vijeća 2008/104/EZ od 19. studenog 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (Sl. l. EU L 327/9).
2. Direktiva vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (Sl. l. EZ L 206/19 od 29. srpnja 1991.).
3. Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju između Republike Hrvatske i Europskih zajednica i njihovih država članica (Narodne novine – Međunarodni ugovori, broj 14/01 i 1/05).
4. Ugovor o pristupanju Republike Hrvatske Europskoj uniji (Narodne novine – Međunarodni ugovori, broj 2/12 /Službeni list Europske unije L 112 od 24. travnja 2012./).
5. Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine broj 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10 i 85/10 i 5/14).

6. Zakon o državnim službenicima (Narodne novine broj 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 38/13, 37/13, 1/15, 138/15, 102/15, 61/17, 70/19 i 98/19).
7. Zakon o kaznenom postupku (Narodne novine broj 152/08, 76/09, 80/11, 91/12, 143/12, 56/13, 145/13, 152/14, 70/17 i 126/19).
8. Zakon o obveznim odnosima (Narodne novine broj 35/05, 41/08, 125/11, 78/15 i 29/18).
9. Zakon o obveznim odnosima (Narodne novine broj 53/91, 73/91, 111/93, 3/94, 7/96, 91/96, 112/99 i 88/01).
10. Zakon o odgovornosti Republike Hrvatske za štetu nastalu u bivšoj SFRJ za koju je odgovarala bivša SFRJ (Narodne novine broj 117/03).
11. Zakon o odgovornosti Republike Hrvatske za štetu uzrokovanu od pripadnika hrvatskih oružanih i redarstvenih snaga tijekom Domovinskog rata (Narodne novine broj 117/03).
12. Zakon o odgovornosti za nuklearnu štetu (Narodne novine broj 143/98).
13. Zakon o odgovornosti za štetu nastalu uslijed terorističkih akata i javnih demonstracija (Narodne novine broj 117/03).
14. Zakon o policiji (Narodne novine broj 34/11, 130/12, 89/14, 151/14, 33/15, 121/16 i 66/19).
15. Zakon o radu (Narodne novine broj 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13).
16. Zakon o radu (Narodne novine broj 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03, 30/04, 68/05 – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 137/04).
17. Zakon o radu (Narodne novine broj 93/14, 127/17 i 98/19).
18. Zakon o sklapanju i izvršavanju međunarodnih ugovora (Narodne novine broj 28/96).
19. Zakon o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (Narodne novine broj 6/08, 61/11, 4/18, 96/18 i 112/19).
20. Zakon o sustavu državne uprave (Narodne novine broj 66/19).
21. Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine broj 85/08 i 112/12).
22. Zakon o utvrđivanju ratne štete (Narodne novine broj 61/91, 70/91 i 54/93).
23. Zakon o zaštiti na radu (Narodne novine broj 71/14, 118/14, 154/14, 118/14, 154/14, 94/18 i 96/18).

SUDSKA PRAKSA

1. VSRH, Gž – 345/78 od 25. siječnja 1979.
2. VSRH, Rev – 1324/89 od 6. ožujka 1989.
3. VSRH, Rev – 1029/93 od 29. ožujka 1994.
4. VSRH, Revr – 1593/12-2 od 11. studenog 2015.
5. VSRH, Revr – 950/2017-2 od 30. siječnja 2019.
6. VSRH, Revr – 361/2018-2 od 18. veljače 2020.

LIABILITY FOR DAMAGES IN TEMPORARY EMPLOYMENT

The paper analyzes the special legal regulation of liability for damage occurred at work and in connection with work in legal relations that occur in temporary employment through temporary agency work. It is a special legal regulation of liability for damage, which due to its vagueness leaves open questions about the type and criteria of liability, but also a clear definition of the assumptions of liability for damage in each of the areas regulated by this special legal regulation. Explaining the legal understandings presented in legal doctrine and case law, the paper seeks to answer these questions with an interpretation that has its basis in the essential features on which temporary employment is based, and in the appropriate application of the rules of special legal regulation on liability for damage that occurred at work and in relation to work and proper application of the general rules of mandatory law on liability for damage.

Key words: *temporary agency work., liability for damage, liability of the assigned worker for damage occurred at work and in connection with work, liability of the user for damage occurred at work and in connection with work, liability of the agency for damage occurred at work and in connection with work*