



Izv. prof. dr. sc. Iva Savić

Problematika „upućenih radnika“ u zračnom sektoru

Upućivanje radnika na rad u drugu državu članicu prirodna je posljedica načela na kojima počiva jedinstveno tržište Europske unije, i korištenja mogućnostima koje ono pruža. Takav model poslovanja koristi se u raznim sektorima (građevinski sektor je tipični primjer) pa tako i u transportnom. Iako statistički podaci govore da **transportni sektor ne broji značajan broj upućenih radnika**, pitanja njihovih radnih i socijalnih prava itekako su značajna i zahtijevaju pažnju.

S obzirom da područje radnog prava nije uređeno i harmonizirano na razini EU-a, radnopravna i socijalnopravna pitanja radnika u transportnom sektoru također su samo djelomično uređena. Stoga i u grani zračnog prometa, u kojoj je EU regulirala gotova sva moguća pitanja – za ona koja se tiču radnih i socijalnih prava radnika to (još) nije učinjeno. Samo „upućivanje radnika“ (engl. *posting workers*) dobilo je svojevrsni pravni okvir još 1996. godine, kroz Direktivu 96/71.[1]

[1] Direktiva 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, SL EU L 18, 21. 1. 1997., str. 1.

Njome je EU donekle osigurala **zaštitu interesa upućenih radnika u državi koja nije država u kojoj on uobičajeno radi odnosno u državi u kojoj je upućen na rad (engl. *host state*)** odnosno primjenu devet najvažnijih prava i u slučaju upućivanja na rad u tu državu. To su: a) maksimalno radno vrijeme i minimalno vrijeme odmora; (b) minimalni plaćeni godišnji odmor; (c) primici od rada, uvećani za prekovremeni rad; ova se točka ne primjenjuje na sustave dopunske strukovne starosne mirovine; (d) uvjeti ustupanja radnika, posebno preko poduzeća za privremeno zapošljavanje; (e) zaštita zdravlja, sigurnost i higijena na radu; (f) zaštitne mjere s obzirom na uvjete zaposlenja trudnica ili žena koje su nedavno rodile, djece i mladih; (g) jednako postupanje prema muškarcima i ženama i ostale odredbe u odnosu na nediskriminaciju; (h) uvjeti smještaja radnika ako ih poslodavac osigurava radnicima koji izbjivaju iz svojeg uobičajenog mjesta rada; (i) dodaci ili nadoknade za pokrivanje troškova putovanja, hrane i smještaja za radnike koji izbjivaju iz svojeg mjesta boravišta zbog profesionalnih razloga.

Smisao ovakve zaštite osobito postoji kad je riječ o upućivanju radnika s državnog područja države članice u kojoj radnik ima manja prava u državu s višim standardima i pravima, budući da je smisao u tome da radnik na bude zakinit za ta prava.

U tom smislu nema potrebe za pozivanjem na ta prava, i osiguravanjem istih kad je u pitanju upućivanje u državu u kojoj bi radnik, da se primjenjuju njezina pravila, ostvarivao manja prava (ili manje prava).

Činjenica je da su radnici u zrakoplovnoj industriji, a posebice piloti i kabinsko osoblje, vrlo mobilni već po prirodi svoga posla.

No za razliku od redovnog scenarija u kojem svoj posao obavljaju iz/u svojoj matičnoj državi, tzv. *home state* (engl.), njihov poslodavac (zračni prijevoznik) može ih radi potreba posla uputiti na rad u drugu državu. Trajanje takvog upućivanja može biti kraće i duže, ovisno o potrebama poslodavca, ali ako je duže od osam (8) dana za sobom povlači primjenu odredaba Direktive 96/71. U praksi se, međutim, pokazalo da postoji više problema i nedoumica u primjeni ove opće Direktive, kako općenito tako i u zračnom sektoru.

Jedan od većih problema je činjenica da **postoje države članice EU-a koje ne priznaju primjenu Direktive 96/71 u zračnom sektoru**. Iako u samom tekstu Direktive radnici u zračnom sektoru nisu izričito uključeni, ali ni isključeni od primjene, pitanje primjene postavilo se pred Sudom EU-a.

Sud je u **predmetu C-815/18 *Van den Bosch Transporten BV*** objasnio da „osim tih potonjih usluga (pružanje usluga u kojem sudjeluju posade brodova trgovačke mornarice, kako navodi ranije), ta Direktiva u načelu primjenjuje na svako transnacionalno pružanje usluga koje uključuje upućivanje radnika, neovisno o gospodarskom sektoru s kojim je takva usluga povezana, uključujući stoga i usluge u sektoru cestovnog prijevoza.“ Iz toga možemo jasno iščitati da je Sud potvrdio primjenu Direktive i na usluge u sektoru zračnog prijevoza.

Nadalje, sami zračni prijevoznici ističu da je teško doći do informacija potrebnih za provedbu valjane i pravodobne procedure radi priznavanja prava radnika u državi u kojoj se rad obavlja (engl. host state), dok se radnici žale da ne ostvaruju prava koja im prema Direktivi 96/71 pripadaju. Upravo to dovodi nas do još jednog problema u primjeni Direktive – **neadekvatnog nadzora njezine primjene**, a koji se sastoji od dvaju problema: neprovođenja inspekcija, i nepostojanja odgovarajuće obučanih inspektora.

Neke od problema pokušalo se otkloniti donošenjem **izmjena i dopuna Direktive** (Direktiva (EU) 2018/957 [2]). Njome su uvedena ograničenja za maksimalno stvarno trajanje upućivanja na 12 odnosno 24 mjeseca, uvedena je obvezna primjena kolektivnih ugovora države u koju je radnik upućen na rad, te konkretnija pravila u pogledu nadzora, kontrole i provedbe Direktive od strane država članica – no time i dalje nisu riješeni problemi koji postoje u primjeni Direktive u zračnom sektoru. S druge strane, primjer sektora cestovnog prometa, u kojem su u zadnje tri godine donesena dva propisa [3] pravi je dokaz da se s aktivnim pristupom i dobrim dijalogom može riješiti probleme i popraviti položaj i prava radnika kod upućivanja na rad.

Naime, spomenutim propisima utvrđena su posebna pravila o određenim aspektima Direktive u pogledu upućivanja vozača u sektoru cestovnog prometa te u pogledu administrativnih zahtjeva i mjera kontrole za upućivanje tih vozača, kao i funkcionalnosti javnog sučelja povezanog s Informacijskim sustavom unutarnjeg tržišta („IMI”) za potrebe primjene Direktive 2020/1057 a čime je praktično olakšano evidentirati podatke o prijevozniku, upravitelju prijevoza i upućenim vozačima. Osim toga, na taj je način osigurana i **transparentnost od strane država članica** u pogledu upućenih radnika kad isti pružaju usluge cestovnog prijevoza na njihovu teritoriju.

Poticaj donošenju ovih propisa dalo je i 2019. godine osnovano Europsko nadzorno tijelo za rad (*European Labour Authority – ELA*), u čijoj je nadležnosti, između ostalog, upravo provedba EU pravila o mobilnosti radnika.

Takvi događaji daju nadu da će se u dogledno vrijeme situacija popraviti i u zračnom sektoru, kako kroz **veće osvještavanje ovog** (i drugih radnopravnih) **pitanja**, tako možda i **kroz kreiranje konkretnih, novih, specifičnih rješenja za radnike u zračnom sektoru**.

[2] Direktiva (EU) 2018/957 Europskog parlamenta i Vijeća od 28. lipnja 2018., SL EU L 173/16, 9. 7. 2018.

[3] Direktiva (EU) 2020/1057 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. srpnja 2020. o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa te izmjeni Direktive 2006/22/EZ u vezi sa zahtjevima za provedbu i Uredbe (EU) br. 1024/2012, SL EU L 249/49, i Provedbena uredba Komisije (EU) 2021/2179 od 9. prosinca 2021. o funkcionalnostima javnog sučelja povezanog s informacijskim sustavom unutarnjeg tržišta za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa, SL EU L 443/68, 10. 12. 2021.