



GuideForYou

Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers



SMJERNICE ZA UPUĆENE RADNIKE I POSLODAVACA



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

UVODNE NAPOMENE:

Ovaj vrlo zanimljiv projekt i nadasve potreban u koji je ili će još biti uložen trud socijalnih partnera u projektu da se napokon iznađu najbolji oblici suradnje na svim tripartitnim razinama kako bi se poštivale odredbe Direktive **96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga** i njene izmjene i kako bi se pri tome pronašla ravnoteža između ekonomskih interesa poslodavaca i upućenih radnika.

Nositelj ovoga projekta je Sindikat metalaca Hrvatske – Industrijski sindikat (SMH-IS)

PARTNERI U OVOME PROJEKTU SU:

1. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
2. SYNDICAL FEDERATION OF MACHINEBUILDERS AND METALWORKERS CL PODKREPA
3. Confederazione Generale Italiana del Lavoro – Lombardia (CGIL Lombardia)
4. Samostoeno Sindikat na rabotnicite od energetika, rudarstvo i industrija na R. Makedonija (SSERI SO AD ELEM)
5. Samostalni sindikat metalaca Srbije (SSMS)
6. Business Confederation of Macedonia (BCM)
7. Asociación Industrial, Técnica y de Comercio – ASITECO
8. Związek Pracodawców Dolnego Śląska (ZPDS)
9. Confederatia Patronala din Industrie, Agricultura, Constructii si Servicii din Romania / Employers' Confederation of Industry, Agriculture, Construction and Services in Romania (CONPIROM)
10. Chamber of Commerce and Industry of Serbia (PKS)
11. FEDERATIA SINDICATELOR DIN METALURGIA NEFEROASA (FSMN)
12. Lithuanian Unification of Metalworkers' Trade Unions (UMTU)
13. Ministry of Labour, Employment, Veteran and Social Affairs

Projekt "GuideForYou" stavlja naglasak na transpoziciju izvršne Direktive i njezin monitoring. Osim toga, zahvaljujući zajedničkim i odvojenim raspravama poslodavaca i njihovih udruga i predstavnika sindikata, bilo je prilike za detaljno raspravljanje o reviziji Direktive o upućivanju radnika (1996.) koja je trebala, i dalje mislim da treba osigurati bolju zaštitu upućvanih radnika tako da dođe do smanjenja i ujednačavanja razlika u radno-pravnom i ekonomskom statusu između upućenih i lokalnih domicilnih radnika posebno ako obavljaju iste poslove za poslodavca. Projekt na dnevni red rasprave stavlja dva pitanja vezana za ravnopravnost upućvanih i lokalnih radnika i to u području dužine izaslanja ali i u jednakosti plaća u razdoblju kada je radnik upućen na rad u drugu državu EU ili izvan nje.

Sindikalne organizacije iz Hrvatske, Italije, Srbije, Makedonije, Bugarske, Rumunjske, Poljske i Litve, te organizacije poslodavaca iz Srbije, Poljske, Španjolske i Rumunjske su raspravljale probleme te će poduzeti zajedničke aktivnosti za potporu pravilne implementacije izvršne Direktive u svojim državama. Činjenica je da sve države iz kojih su partneri u projektu nisu članice Europske unije. Vjerujem da će tek njima biti od koristi sudjelovanje u projektu budući da su u pristupnim pregovorima za članstvo za Europsku uniju a što podrazumijeva implementaciju svih direktiva pa i ove u radno-socijalno zakonodavstvo države članice.

ŠTO SU GLAVNI CILJEVI:

1. Unaprjeđenje međunarodne upravne suradnje između odgovarajućih nacionalnih organa i socijalnih partnera u partnerskim državama da bi se otkrile neispravnosti u upućivanju radnika u metalnom sektoru, rasprava o korištenju sustava IMI i razmjena najbolje prakse,
2. Podizanje svijesti socijalnih partnera zainteresiranih strana na nacionalnoj razini i razini Europske unije u okviru pravnih propisa vezanih za upućivanje radnika i zajedničke međunarodne aktivnosti od strane socijalnih partnera.
3. Potpora za upućivane radnike i privremene upućivane radnike zaposlene od strane stranih agencije zajedno s odgovarajućim informacijama i uputama da bi se upoznao tržište rada prije upućivanja i nakon upućivanja.

Do sada su iz projekta održane tri konferencije i to dvije samostalne poslodavci i sindikati i jedna zajednička na kojoj su obje strane zajednički raspravljale o načinu i pravima izaslanih radnika.

Nacionalni seminari trebali bi preciznije odrediti primjenu Direktive **96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta, te o**

DIREKTIVI 2014/67/EU EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 15. svibnja 2014. Radi izrade finalne publikacije potrebno bi bilo ocijeniti primjenu izmijenjene Direktive i naznačiti dobru i lošu praksu njene primjene uzimajući u obzir djelovanje sva tri socijalna partnera u pojedinoj državi iz koje su sudionici ovoga projekta.

Možda će se ovaj tekst za raspravu na nacionalnim obukama činiti pristranim prema radnicima, no on se mora promatrati kao **obostrani interes** radnika koji ne bi smio biti eksploatiran i morao bi znati sve važne dokumente koje mora dobiti od poslodavca ili nadležnih institucija, a poslodavac pri tome ne bi smio pogriješiti u tim dokumentima jer će imati primarno pravnih i drugih problema u državi u koju šalje izaslanog radnika. Primjeri postoje i u Hrvatskoj. U pravilu na kršenja Direktiva uvijek upozoravaju sindikati, a ovisno o težini kršenja organiziraju i daju potporu u pregovorima s poslodavcima i njihovim udrugama kao i u sudskim sporovima kad su oni pokrenuti.

Implementacija DIREKTIVA 2014/67/EU EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta u radno-socijalno zakonodavstvo ključno je pitanje njene primjene.

Naime, za primjenu Direktive važna je implementacija u radno – socijalno zakonodavstvo i kolektivne ugovorena svim razinama pregovaranja kao temeljna podloga za sklapanje ugovora o radu s radnikom koji odlazi na rad u drugu državu.

Što je po definiciji „izaslani radnik“? Izaslani radnik je osoba osigurana po osnovi radnog odnosa u matičnoj državi koju je poslodavac uputio u inozemstvo radi obavljanja poslova za poslodavca, a koja u skladu s propisima o obveznim osiguranjima i međunarodnim ugovorima o socijalnom osiguranju, za vrijeme rada u inozemstvu ostaje u sustavu obveznih osiguranja matične države. Trećim zemljama smatraju se države koje nisu članice EU-a, EGP-a ni Švicarska te države s kojima matična država radnika ne primjenjuje ugovore o socijalnom osiguranju. Bez obzira na to jesu li radnici izaslani u državu članicu EU-a, u zemlju s kojom matična država primjenjuje ugovor o socijalnom

osiguranju ili je status izaslanog radnika određen kod izaslanja u treću zemlju, za vrijeme rada u inozemstvu ostaju u radnom odnosu kod tuzemnog poslodavca te s te osnove ostaju i u socijalnom sustavu matične države. Prema tome, poslodavac u tuzemstvu i za to je vrijeme obavezan obračunavati i plaćati doprinose. Doprinosi se plaćaju u skladu sa posebnim propisima matične države radnika.

S obzirom na navedenu definiciju izaslanog radnika, a prilikom izaslanja i drugu državu na rad poslodavac mora radniku dopuniti ugovor o radu i drugim odredbama uz postojeće koje vrijede kod poslodavca u matičnoj državi. Najmanje su to slijedeći podaci:

- 1) trajanju rada u inozemstvu
- 2) rasporedu radnog vremena
- 3) neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće
- 4) novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća
- 5) drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu
- 6) uvjetima vraćanja u zemlju.

Umjesto prethodnih podataka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja ako je to omogućeno radno-socijalnim zakonodavstvom matične države.

Primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, poslodavac mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.

Ako poslodavac upućuje svoga radnika u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, koje ima poslovni nastan u inozemstvu, poslodavac može radnika, uz njegovu pisanu suglasnost, privremeno u trajanju od najduže dvije godine, ustupiti tom društvu na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca.

Na ustupanje radnika ne primjenjuju se odredbe koje se odnosi na privremenom zapošljavanju putem agencija za privremeno zapošljavanje

Prethodno navedeno je ujedno najmanja moguća regulativa a regulirati bi se trebala sva kompleksnost prava u radnom odnosu izaslanih radnika. Stoga upućujemo na važeće kolektivne ugovore na svim razinama na kojima su sklopljeni jer su možda u njima pobliže razrađena i dopunjena prava izaslanih radnika. Ako je takva mogućnost određena zakonom moguće je prava izaslanih radnika preciznije odrediti pravilnicima o radu uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem ili sindikatom. Međutim, loša praksa nas uči da takvi pravilnici za pojedinu zemlju predstavljaju poslovnu tajnu kod poslodavaca i nije proveden postupak savjetovanja unatoč kršenja Direktiva 2002/14/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. kojom se uspostavlja opći okvir za savjetovanje sa zaposlenicima i njihovo informiranje u Europskoj zajednici.

Mišljenja smo da bi bilo nužno potrebno obavijestiti radnike i o ograničenjima pri zapošljavanju radnika u inozemstvu slijedom propisa na području kojih djeluju, a odnosi se na područje EU budući da ista nisu pa i ne moraju biti u potpunosti prenijeta u radno zakonodavstvo pojedine države dakle, primjenjuju se neposredno i direktno Direktive uz uvjet da ih je moguće tako primijeniti.

U ovom području bi se osvrnuli i na primjenu izmijenjene Direktive vezane uz trajanje rada u statusu izaslanja te o načinu i visini isplate plaća izaslanim radnicima.

TRAJANJE VREMENA IZASLANJA

U raspravi o izmijenjenoj Direktivi otvorilo se pitanje dužine vremena izaslanja u smislu je li to 12 mjeseci uz mogućnost produženja vremena izaslanja ili je to i nadalje 24 mjeseca. Međutim smatram da se dužina izaslanja svakoga radnika ugovara ugovorom o radu i drugim aktima pa je stoga time izražena i volja radnika. Osim toga dužinu izaslanja potrebno je promatrati i sa stajališta same Direktive jer se Direktivom 96/71/EZ uređuju tri oblika upućivanja: izravno pružanje usluga poduzeća u okviru ugovora o pružanju usluga, upućivanje u kontekstu pogona ili poduzeća koje je dio iste grupe („upućivanje unutar grupe“) te upućivanje radnika putem poduzeća za privremeno zapošljavanje s poslovnim nastanom u drugoj državi članici. U odlomku 1. dodaje se novi članak 2.a u Direktivu. U tom se članku govori o zakonu o radu koji se primjenjuje na upućene radnike ako predviđeno ili stvarno trajanje upućivanja premašuje 24 mjeseca. Pritom se ne dovodi u pitanje moguće trajanje privremenog pružanja usluga. Sud Europske unije dosljedno je smatrao da razliku između slobode poslovnog nastana i slobode pružanja usluga na privremenoj osnovi treba utvrđivati u pojedinačnim slučajevima, uzimajući u obzir ne samo trajanje nego i učestalost, periodičnost i kontinuitet pružanja usluge.

Stoga se stavak 1. novog članka 2.a Direktive primjenjuje ako se očekuje da će trajanje upućivanja premašiti 24 mjeseca ili ako stvarno trajanje upućivanja premašuje 24 mjeseca. U oba slučaja državom članicom domaćinom smatra se država u kojoj se posao obično obavlja. Iz primjene propisa iz Uredbe Rim I.³ proizlazi da se zakon o radu države članice domaćina primjenjuje na ugovor o radu tih upućenih radnika ako nijedna stranka nije odabrala drugi zakon. Ako je odabran drugi zakon, slijedom toga radniku se ne može uskratiti zaštita koja mu je osigurana odredbama od kojih nije moguće dogovorno odstupiti prema zakonu države članice domaćina.

Kako bi se spriječilo zaobilaženje propisa a u slučaju zamjene radnika u vezi s istim zadatkom, pri izračunu trajanja upućivanja mora se uzeti u obzir kumulativno trajanje upućivanja predmetnih radnika. Ovo pravilo primjenjivat će se svaki put kada akumulirano trajanje premaši 24 mjeseca, no samo za radnike upućene na razdoblje od najmanje šest mjeseci, kako bi se poštovalo načelo proporcionalnosti. S obzirom na sve navedeno a uz maksimalno zalaganje za poštivanje odredbi Direktive mišljenja smo da razdoblje izaslanja nije od presudnog značaja za globalne propise te da je potrebno pustiti industrijama stvarnu procjenu, a radnicima omogućiti izražavanja volje kroz sklapanje ugovora o radu.

PLAĆE I PRIMANJA IZASLANIH RADNIKA

Plaće i primanja izaslanih radnika daleko su složeniji problem i podložni su čak i samovolji poslodavaca pogotovo kad se radnici iz država s niskim minimalnim plaćama upućuju na rad u države s visokim minimalnim plaćama uz reguliranje i drugih primanja koja nisu određena propisima ili kolektivnim ugovorima u matičnoj državi. Potplaćeni radnici su vrlo nezadovoljni u takvim uvjetima, a što može dovesti kako do smanjenja produktivnosti, povećanja profita poslodavaca koji ne poštuju odredbe Direktive te sudskih sporova tako i do direktnog prelaska u poduzeća koja djeluju na teritoriju zemlje primateljice izaslanog radnika. To sve se posebno odnosi na poslodavce koji upućuju radnike po bilo kojoj vrsti posla iz država istočnog djela Europske unije u zemlje središnje i zapadne Europe. Stoga je vrlo važno upravo u tom području poštivati izmijenjenu Direktivu. Osim toga kroz ugovaranje nižih plaća i primanja radnika na natječajima za poslove dolazi do izražaja nelojalna konkurencija onih poslodavaca koji ne primjenjuju Direktivu u potpunosti u odnosu na plaće i primanja radnika u odnosu na poslodavce koji istu u potpunosti primjenjuju. Treba naglasiti da se na konkurentnom unutarnjem tržištu davatelji usluga natječu ne samo temeljem troškova rada, nego i prema produktivnosti i

učinkovitosti ili kvaliteti i inovativnosti svojih roba i usluga pa se preporuča poslodavcima da i ove vrlo važne elemente uzimaju u obzir. Vjerujemo da će poslodavci kojima nije cilj kršiti prava radnika također biti uz sindikate i u socijalnom dijalogu rješavati status radnika na obostrano zadovoljstvo posebno kad trajno nedostaje radne snage na tržištu rada. U raspravi o izmijenjenoj Direktivi udruge poslodavaca na europskoj razini istu nisu obje ručke prihvatile. No ostaje da se na razini poslodavca sindikati i poslodavac dogovore ili kroz kolektivne ugovore ili ugovore o radu o pravima i obvezama radnika za vrijeme trajanja izaslanja radnika u drugu državu. Pri tome zagovaram kolektivne ugovore na razini kompanija jer su oni neposredno povezani sa samim radnicima određene kompanije. Nacionalni granski kolektivni ugovori ne moraju sadržavati ovu materiju budući se primjenjuju na sve kompanije u okviru djelatnosti za koju su sklopljeni pa dijelu kompanija to uopće nisu važne odredbe jer ne upućuju radnike na rad u druge države.

U svakom slučaju intencija odredbi izmijenjene Direktive je da je utvrđivanje pravila o primicima od rada u nadležnosti država članica u skladu s njihovim zakonima i praksom. No nacionalni propisi o primicima od rada koji se primjenjuju na upućene radnike moraju biti opravdani potrebom zaštite upućenih radnika te se njima ne smije nerazmjerno ograničiti prekogranično pružanje usluga. Elementi primitaka od rada po nacionalnom zakonu ili univerzalno primjenjivim kolektivnim ugovorima trebaju biti jasni i transparentni svim pružateljima usluga. Stoga je opravdano državama članicama nametnuti obvezu objavljivanja sastavnica primitaka od rada na jedinstvenoj internetskoj stranici predviđenoj u članku 5. Direktive o provedbi. Mora se napomenuti da statistika na razini država o broju upućenih izaslanih radnika uopće ne postoji. Podatke o broju izaslanih radnika ima svaki poslodavac a većina ih nije spremna o istima informirati radničke predstavnike (sindikate i radnička vijeća).

Direktiva također propisuje da zakonima, propisima, administrativnim odredbama ili kolektivnim ugovorima primjenjivima u državama članicama se može osigurati da se podugovaranjem poduzećima ne daje mogućnost izbjegavanje pravila kojima se jamče određeni uvjeti i odredbe zapošljavanja i koja se odnose na primitke od rada. Tamo gdje takvi propisi u vezi s primicima od rada postoje na nacionalnoj razini, država članica može ih primjenjivati na ne diskriminirajući način na poduzeća koja upućuju radnike na njezino državno područje, pod uvjetom da se njima nerazmjerno ne ograničava prekogranično pružanje usluga.

Uz primanja iznimno je važna nova odredba izmijenjene Direktive kojom je određeno da primici od rada obuhvaćaju sve elemente primitaka od rada koji su propisani kao obvezni prema nacionalnom zakonu, propisu ili administrativnoj odredbi, kolektivnim ugovorima ili rezultatima arbitraže koji su proglašeni univerzalno primjenjivima i/ili, u odsutnosti sustava prema kojem se kolektivni ugovori ili rezultati arbitraže proglašavaju univerzalno primjenjivima, drugim kolektivnim ugovorima ili rezultatima arbitraže u državi članici na čije je državno područje radnik upućen.

S obzirom na tu okolnost upućujemo i radnike i poslodavce na kolektivne ugovore, sudske presude koje su postale na određeni način i sudskom praksom i na druge slične dokumente da se informiraju o pravima radnika u zemlji izaslanja kako bi se izbjegli nepotrebni konflikti. To se odnosi ne samo na plaće radnika već i na sve elemente primitaka od rada. Kao primjer navodimo priznavanje troškova dolaska na posao i odlaska s posla, plaćeni sati prekovremenog rada, noćnog rada, rada na dane blagdane i neradnih dana određenih zakonima, plaćeni godišnji odmor i tome slično. Ovdje valja napomenuti i činjenicu da su radnici manje nezadovoljni ugovorenom plaćom kad je njena visina viša od minimalnog iznosa pa čak u nekim slučajevima i u minimalnom iznosu zemlje u koju je radnik izaslan no posebno su ogorčeni na te ne plaćene druge uvjete na koje radnici u domicilnoj zemlji imaju pravo a njima su uskraćena.

Direktiva također zagovara transparentnost pa tako države članice bi trebale objavljivati na jedinstvenoj službenoj nacionalnoj internetskoj stranici – članak 5. Direktive 2014/67/EU sastavnice primitaka od rada u skladu s točkom (c) iste.

I na kraju ovoga dijela teksta trebanaglasiti da su predstavnici sindikalnih organizacija u projektu čvrsto zagovarali stav da je za jednak rad potrebno ugovoriti i isplatiti jednaku plaću radniku iako postoji svijest da bi radnici iz država članica i ne

članica Europske unije koje imaju niže minimalne plaće u pravilu ugovorima ugovorili i minimalnu plaću koju imaju određenu u zapadnom dijelu država članica Europske unije. No to se ne smije dozvoliti jer bi se tada izigrala i ne primjenjivala izmijenjena Direktiva, a radnici bi bili stavljeni u ne ravnopravan položaj.

Poslodavci su jasno i precizno izrazili potrebu za suradnjom i kroz zaključke i održane rasprave i to suradnju međusobno, sa sindikatima ali i sa vladama država.

Kada se uz sve poteškoće i različitost propisa i ograničenja riješio **ugovorni odnos između izaslanog radnika i poslodavca** slijedeći dokument koji mora pratiti radnika je akt o obaveznom **osiguranju radnika**.

OBAVEZNO OSIGURANJE IZASLANOG RADNIKA

Međunarodni ugovori o socijalnom osiguranju, osim što obuhvaćaju zakonodavstva država ugovornica, važe i u odnosu na osobe, tj. određuju krug osoba, koje ostvaruju svoja individualna prava njihovom primjenom.

U tom pogledu, ugovori se mogu podijeliti u dvije skupine. **Prvu** čine tzv. zatvoreni ugovori, a **drugu** skupinu čine tzv. otvoreni ugovori. Ugovori iz prve skupine obuhvaćaju samo osobe koje su državljani ugovornih strana i članovi njihovih obitelji, te eventualno i osobe sa statusom izbjeglice ili osobe bez državljanstva.

Druga skupina ugovora o socijalnom osiguranju obuhvaća sve osobe koje su radile i bile osigurane u državama ugovornicama, bez obzira na njihov državljanstvo, i članove njihovih obitelji. Sa gledišta opsega obuhvata osoba, zatvoreni ugovori su restriktivni, jer ne obuhvaćaju sve osobe koje imaju ili su imale svojstvo osiguranika i mogu biti smetnja za ostvarivanje očekivanih prava ne državljana.

Ovu obvezu sadrže svi međunarodni ugovori o socijalnom osiguranju i ona se zasniva prema mjestu rada pojedinca. To znači obveznost na osiguranje (mirovinsko, zdravstveno i dr.) u državi u kojoj se obavlja rad. Ta obveznost proizlazi i iz činjenice važenja zakonodavstva određene države na njezinom teritoriju. Ugovori o socijalnom osiguranju u pogledu obveze na osiguranje ne prave razliku između pojedinih grana socijalnog osiguranja, što znači da u pravilu nije moguće biti zaposlen i u državi rada biti osiguran samo na zdravstveno, a u državi porijekla, dakle matičnoj državi, ostati osiguranim na mirovinsko osiguranje. Valja napomenuti da obveza na osiguranje u jednoj državi isključuje obvezu na osiguranje u drugoj državi. Time se ispunjava i jedna od svrha međunarodnih ugovora o socijalnom osiguranju, a to je izbjegavanje plaćanja dvostrukog doprinosa u povodu iste činjenice rada. U tom smislu, ugovori o socijalnom osiguranju u vezi s obvezom plaćanja doprinosa imaju svrhu koju u pogledu poreznih obveza imaju ugovori o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja.

Iako se obveza na osiguranje utvrđuje prema mjestu rada, ugovori o socijalnom osiguranju upućuju na zakonodavstvo države u kojoj se obavlja rad, na temelju koje se uspostavlja obvezno osiguranje.

Naime, ovim ugovorima se ne uspostavljaju neka posebna ili nova prava, jer se ona ostvaruju prema zakonodavstvu i sustavu socijalne sigurnosti (mirovinskog osiguranja) svake države zasebno, već se samo koordinira njihova primjena kada dođe vrijeme za njihovo ostvarivanje. U tome smislu, ovi ugovori, iako im je prvenstvena svrha omogućavanje ostvarivanje prava na temelju rada i osiguranja u inozemstvu, mogu djelovati i ograničavajuće. To nije posljedica samo toga što u pregovaranju u dvostranom uređivanju odnosa u socijalnom (mirovinskom) osiguranju lakše dolazi do ograničavanja prava (tu su uvijek mogući ustupci motivirani interesima država koje pregovaraju), nego i teritorijalne ograničenosti nekih prava. Međunarodni ugovori o socijalnom osiguranju, prema na primjer Ustavu Republike Hrvatske, dio su unutarnjeg pravnog poretka, a po pravnoj su snazi iznad zakona (*lex specialis*) te prema tome imaju prednost pred

domaćim zakonodavstvom i tako je regulirano u gotovo svim državama članicama Europske unije.

Svaka država članica EU ili ne članica je u pravilu sklopila međunarodne ugovore o socijalnom osiguranju s drugim državama. Međutim, otvara se problem različitosti ugovora o socijalnom osiguranju, pa radnici koji su izaslani u različite zemlje mogu ostvarivati i različita prava u vrijeme izaslanja u različitim zemljama, a što procjenjujemo kao dijelom i nedostatak takvih ugovora.

Za sva izaslanja na koja se primjenjuje Uredba 883/04 nadležni su državna tijela koja se bave primjenom mirovinskog sustava za mirovinsko osiguranje a isti je nadležan i za produžavanje razdoblja izaslanja koja su započeta prema dvostranim ugovorima, jer se i na produžetke primjenjuje Uredba 883/04.

Državna tijela za mirovinsko osiguranje izdat će na zahtjev poslodavca potvrdu **A1** nakon provedenog postupka provjere uvjeta za izaslanje.

Potvrda **A1 je zadani obrazac** koji vrijedi na čitavom području EU kao dokaz o tome da je radnik izaslan, te da ne mora u određenom razdoblju plaćati doprinose u državi rada jer ih plaća u državi iz koje je izaslan.

Dakle, doprinosi se prema propisima plaćaju u matičnoj zemlji, a ne u državi u koju je radnik upućen na rad.

ZDRAVSTVENO OSIGURANJE IZASLANIH RADNIKA

Pristupanjem svake države u punopravno članstvo EU mijenja se i način i obujam korištenja zdravstvene zaštite za vrijeme privremenog boravka u inozemstvu osiguranih osoba, a razlikuje se ovisno o tome koristi li se ista u državama članicama Europske unije (**EU**) i Europskoga ekonomskog prostora (Lihtenštajn, Norveška i Island), u državama koje nisu članice EU/EEP, ali s kojima država članica EU ima sklopljen međunarodni ugovor o socijalnom osiguranju kojim je uređeno pitanje korištenja zdravstvene zaštite (**ugovorne države**) ili u državama koje nisu članice EU/EEP, a niti ugovorne države (tzv. **treće države**). Tako će i način i opseg zdravstvene zaštite izaslanog radnika ovisiti o državi u koju ga je na privremeni izaslan rad uputio njegov poslodavac.

U nastavku će biti govora samo o zdravstvenom osiguranju u državama članicama Europske unije (**EU**) i Europskoga ekonomskog prostora iako ni druge vrste osiguranja nisu manje značajne s obzirom na globalizaciju ekonomije.

Način korištenja zdravstvene zaštite osiguranih osoba jedne države članice EU/EEP za vrijeme njihova boravka u drugoj državi članici uređen je Uredbom br. 883/2004 Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. godine o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti, kao osnovnom uredbom (**Uredba 883/04**) te Uredbom br. 987/2009 od 16. rujna 2009. godine kojom se utvrđuje postupak provedbe Uredbe br. 883/04 i koja se stoga naziva provedbenom uredbom (**Uredba 987/09**).

Uredbe se primjenjuju izravno **i u cijelosti te su obvezujuće** u svim svojim dijelovima, pa ih nije potrebno prenositi u nacionalno zakonodavstvo. Jednako tako, one su po pravnoj snazi iznad nacionalnih propisa. Navedene Uredbe u potpunosti su zamijenile bilateralne ugovore o socijalnom osiguranju koje su države prije postanka članica Europske unije potpisale s drugim državama članicama EU/EEP, a kojima je bilo uređeno pitanje korištenja zdravstvene zaštite, pa se tako u pogledu zdravstvene zaštite za vrijeme izaslanja u jednu od država članica EU/EEP više ne primjenjuju bilateralni ugovori, nego Uredbe.

Uredba 883/04 uređuje pravo na zdravstvenu zaštitu u slučaju privremenog boravka, prebivališta ili rada osigurane osobe na području druge države članice EU/EEP te planiranog liječenja. Sve odredbe Uredbe u pogledu zdravstvene zaštite tijekom privremenog boravka u drugoj državi članici jednako se primjenjuju na izaslane radnike i

na druge osigurane osobe u matičnoj državi. Uredba 883/04 primjenjuje se na sve državljane jedne države članice, osobe bez državljanstva i izbjeglice s prebivalištem u državi članici, a na koje se primjenjuje ili se primjenjivalo zakonodavstvo jedne ili više država članica te na članove i nadživjele članove njihovih obitelji.

Za područje zdravstvene zaštite bitno je da osoba može biti osigurana samo u jednoj državi članici EU/EEP, i to je onda za nju tzv. nadležna država te je u njoj njezin nadležni osiguravatelj.

Za izaslanog radnika nadležna država je država u kojoj je sjedište poslodavca koji ga upućuje na privremeni rad. Stoga će za izaslanog radnika kojega poslodavac sa sjedištem u tuzemstvu upućuje na privremeni rad u drugu državu članicu nadležna država biti matična država, a upravno tijelo (ministarstvo, zavod za zdravstveno osiguranje ili sl) ovisno o propisima svake države, nadležni osiguravatelj.

Za vrijeme privremenog boravka na području druge države članice zdravstvenu zaštitu osoba ostvaruju pod istim uvjetima kao i osiguranici države boravka, no na teret svog osiguravatelja, pri čemu zdravstvenu zaštitu u skladu s Uredbom osigurane osobe mogu ostvarivati isključivo kod ugovornih pružatelja zdravstvene zaštite, dakle, u okviru sustava socijalnog osiguranja, a ne i kod privatnika.

Pravo na istu zdravstvenu zaštitu osigurane osobe ostvaruju na temelju Europske kartice zdravstvenog osiguranja (EKZO), ili na engleskom jeziku *European Health Insurance Card (EHIC)*. Kartica se izdaje besplatno, a izdaje se na razdoblje od godinu dana, **no izaslanim radnicima ona se izdaje na cjelokupno razdoblje izaslanja (najdulje dvije godine)**. Prijava izaslanstva dokazuje se ispunjenim obrascem **A1** iz dijela teksta o mirovinskom osiguranju.

OPOREZIVANJE PLAĆA IZASLANIH RADNIKA

Plaće radnika podliježu oporezivanju u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom matične države Bez obzira na to isplaćuje li se plaća u tuzemstvu ili u drugoj zemlji u koju je radnik izaslan, izvor dohotka je jednak te se i oporezuje kao dohodak od nesamostalnog rada. Pristupanjem pojedine države u Europsku uniju ne mijenja se način oporezivanja plaća u odnosu na važeće propise u matičnoj zemlji. Jednako kao i prije, **ako je određena država s nekom drugom državom sklopila međunarodni ugovor o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja, prednost pred odredbama poreznih propisa u matičnoj državi imaju međunarodni ugovori.**

Hrvatska je primjerice sklopila i primjenjuje međunarodne ugovore o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja s 54 zemlje, od kojih su 24 zemlje članice Europske unije, a tri zemlje pripadaju Europskome gospodarskom prostoru (EGP). Dio sporazuma je preuzeta sukcesijom od bivše države. To bi isto vrijedilo i za države koje su sad u pregovorima za članstvo u Europsku uniju pa je dobro to ovdje posebno naglasiti s obzirom da je dio partnera u ovome projektu čije države su u pregovorima za članstvo.

Iako svi ugovori sadržavaju slične odredbe u vezi s oporezivanjem dohodaka, **a što je posebno bilo isticano na konferencijama, svejedno prilikom primjene odredaba pojedinog ugovora u praksi treba pročitati odgovarajuće odredbe koje uređuju oporezivanje dohotka od nesamostalnog rada.**

Plaće u tim ugovorima prepoznaju se pod različitim i sličnim nazivima:

„nesamostalni rad“ ili „nesamostalne osobne djelatnosti“ ili „radni odnos“ itd. Prema temeljnim odredbama članaka sporazuma, plaće i slična primanja, koje **rezident države** ugovornice ostvaruje od nesamostalnog rada, **oporezuju se samo u toj državi**, osim kada se radi o nesamostalnom radu u drugoj državi ugovornici. **Ako se radi o takvom**

nesamostalnom radu, primanje koje se od toga ostvaruje može se oporezivati u toj drugoj državi.

Kada će se plaća oporezivati u zemlji rezidenta (matičnoj zemlji) ili u zemlji u koju je radnik izaslan, određeno je odredbama prema kojima trebaju biti zadovoljena **tri uvjeta**.

To su: **1. trajanje rada do 183 dana u zemlji izaslanja koje je u pojedinim zemljama različito uređeno; 2. da plaću isplaćuje poslodavac u tuzemstvu ili plaću isplaćuje u njegovo ime poslodavac u zemlji izaslanja, a zatim tereti poslodavca u tuzemstvu odnosno matičnoj zemlji; 3. da plaća ne tereti stalnu poslovnu jedinicu ili stalno sjedište koja poslodavac ima u toj drugoj zemlji.** Za većinu zemalja uvjet da se plaća oporezuje u matičnoj zemlji je taj da razdoblje **od 183 dana** počinje i završava **u kalendarskoj ili poreznoj godini**. Pritom treba obratiti pozornost na porezno razdoblje koje u pojedinim zemljama može biti različito. U nekim zemljama je, porezno razdoblje kalendarska godina. U nekim je pak zemljama porezno razdoblje od 1. srpnja tekuće godine do 30. lipanja iduće godine, ili drukčije samo nije kalendarska godina.

I jednostavnim jezikom rečeno, ako matična država ima sklopljen sporazum o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja s pojedinom zemljom razliku poreza plaća radnik u matičnoj državi ako je porezna stopa po kojoj je oporezivanje plaće izvršeno u zemlji izaslanstva niža od one u matičnoj državi. Na obračun takvog poreza na plaću (dohodak od nesamostalnog rada) dakako utječe i činjenica smatra li se poreznim razdobljem kalendarska godina kao u matičnoj državi ili neko drugo porezno razdoblje. O tome se među radnicima gotovo i ništa ne zna do trenutka dok kao porezni obveznici ne dobiju porezno rješenje Porezne uprave o izračunu tzv. poreznog duga za kalendarsku godinu. Porezni dug je po propisima obvezno namiriti u roku od 8 dana a prigovor na obračun razlike poreza ne odgađa izvršenje odnosno njegovu uplatu. Dakle, poprilična su neugodna iznenađenja za radnike po dobivanju obračuna poreza u zemlji s višim pa i značajno višim poreznim stopama.

Na do sad održanim konferencijama iz rasprava je bilo jasno da je najniže porezno opterećenje plaća u Rumunjskoj a najviše u Hrvatskoj. No, Hrvatska je trećom poreznom reformom koja se počela primjenjivati od 1.1.2019. godine povećala granice niže porezne stope na više plaće i primanja pa se može očekivati pozitivan pomak u smanjenju poreza i od zarađenih plaća izaslanih radnika.

PREPORUKE, ZAKLJUČCI I KONSTATACIJE

1. Kretanje radnika unutar Europe i Svijeta nije novina za sve zemlje iz kojih su organizacije u ovom projektu i ta su se kretanja odvijala tijekom više godina i više stoljeća. Posebno su se intenzivirala s globalizacijom ekonomija. Jedino je pitanje da li su svi radnici ostvarivali približno jednaka prava kod svojih inozemnih poslodavaca.

Do 1996. godine radnici su zaista u potpunosti ovisili u smislu radno-pravnog statusa o poslodavcima koji su ih zapošljavali bez bilo kakvih obveza i bilo kakvih prava pa sve do vrlo uređenih prava. Međutim, Europska i Parlament i Vijeće Europske unije je 16. prosinca 1996. godine usvojilo Direktivu **96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga. Njome se okvirno uspostavlja pravni obvezujući okvir za sve članice Europske unije.** Direktiva 96/71/EC kojom se uspostavlja približno jednaki uvjeti za sve radnike koji odlaze na rad iz matičnih država u druge države članice Europske unije ili Europskog gospodarskog prostora također zahtijeva i primjenu drugih propisa (Uredbe, sporazumi i sl) koji određena prava izaslanih radnika određuju.

2. Radnici u potpunosti nisu informirani o svojim pravima kako radno pravnom statusu tako i o zdravstvenom i mirovinskom osiguranju, a niti im to poslodavci objasne prilikom odlaska na rad u EU, EGP ili u treće zemlje. Posebno radi toga bi bilo potrebno

razvijati projekte o tim pravima, a u konačnosti bi se trebao izraditi vodič za svaku zemlju u koju radnik može biti upućen na rad. Razlog tome su ipak različiti uvjeti posebno kad se radi o ugovorenim plaćama i primanjima i oporezivanju plaća i zarada jer sporazumi o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja su različiti po zemljama.

3. Dostupnost pouzdanih podataka o izaslanim radnicima preduvjet je produktivne rasprave o njihovim specifičnostima i potrebi za zaštitom. Podataka službenih nema i oni su nedovoljni za ozbiljniji pristup analizama i nakon toga reagiranjima u smislu snažnijeg zahtijevanja primjene Direktive a posebno izmijenjene Direktive .

Hitno bi trebalo uspostaviti zajednički sustav nadzora na razini EU-a i svakoj državi članici koji bi se bavio prikupljanjem podataka o broju detaširanih radnika i njihovim uvjetima zapošljavanja i rada, integriranjem već dostupnih izvora (primjerice, sustava socijalne sigurnosti koji se bave izdavanjem obrazaca E101 ili različitih već dostupnih postupaka prijave) i popunjavanjem postojećih praznina.

4. Nužno je stvaranje prostora za zastupanje i kolektivno pregovaranje u državama i onima koji šalju radnike i onima koje ih primaju. Kolektivno pregovaranje se naprosto u ovom segmentu treba razviti. Time bi uvjeti i prava radnika bili unaprijed ugovoreni i poznati a doprinijelo bi se ograničavanju mogućih zloporaba te stvaranju pravednih uvjeta zapošljavanja, kao i konkurencije. To bi se moglo postići na razne načine kao na primjer, mogla bi se proširiti prava otkrivanja podataka i savjetovanja za izaslane radnike u poduzeću koje prima radnike, čime bi se omogućilo uključivanje izaslanih radnika u posebne ugovore te podigla njihova svijest informiranjem o njihovim pravima preko organizacija socijalnih partnera i/ili tijela socijalne sigurnosti.

5. Suradnja među socijalnim partnerima zemalja koje šalju radnike i onih koje ih primaju mogla bi biti dobra osnova za prikupljanje informacija i sprečavanje zloporaba.

6. Jačanje uloge socijalnih partnera na nacionalnoj, i po mogućnosti, europskoj razini, u cilju osnivanja sustava nadzora i stvaranja prostora za uređenje uvjeta zapošljavanja i rada izaslanih radnika, doprinijelo bi boljem pristupu pravima radnika.

I sindikati i poslodavci kao socijalni partneri morali bi više biti zainteresirani za propise, sustav, primjenu istih na radnike ali i imati utjecaj na njihovo donošenje, usvajanje ili sklapanje.

7. Ovu vrstu projekta potrebno je dalje razvijati kako bi se radnici upoznali sa svojim pravima, a poslodavci s svojim obvezama a Vlade i parlamenti stvorili pravni okvir za njihovu potpunu aktivnost.



Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers



With financial support
from European Union

The contents of this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and do not necessarily reflect the opinion of the European Union.



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

This project is co-financed by the Croatian Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and can in no way be taken to reflect the views of the Government Office for Cooperation with NGOs.