



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



НАСОКИ ЗА УПАТУВАНИ РАБОТНИЦИ И РАБОТОДАВАЧИ



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

ВОВЕДНИ ЗАБЕЛЕШКИ:

Овој многу интересен проект и пред сè потребен во кој е или ќе биде вложен трудот на социјалните партнери во проектот за најпосле да се изнајдат најдобри форми на соработка на сите трипартитни нивоа за да се почитуваат одредбите на Директивата **96/71/EЗ за упатување на работници во рамките на давање на услуги** и нејзини измени и при тоа да се пронајде рамнотежа помеѓу економските интереси на работодавачите и упатените работници.

Носител на овој проект е Синдикатот на металските работници на Хрватска – Индустриски синдикат (СМХ-ИС)

ПАРТНЕРИ ВО ОВОЈ ПРОЕКТ СЕ:

1. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
2. SYNDICAL FEDERATION OF MACHINEBUILDERS AND METALWORKERS CL ПОДДРШКА
3. Confederazione Generale Italiana del Lavoro – Lombardia (CGIL Lombardia)
4. Самостоен Синдикат на работниците од енергетика, рударство и индустрија на Р. Македонија (ССЕРИ СО АД ЕЛЕМ)
5. Самостоен синдикат на металските работници на Србија (СММС)
6. Business Confederation of Macedonia (BCM)
7. Asociación Industrial, Técnica y de Comercio – ASITECO
8. Związek Pracodawców Dolnego Śląska (ZPDS)
9. Confederația Patronala din Industrie, Agricultură, Construcții și Servicii din România / 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

Проектот "GuideForYou" става нагласок на транспозицијата на извршната Директива и нејзиниот мониторинг. Освен тоа, благодарение на заедничките и одделните дискусии на работодавачите и нивните здруженија и претставниците на синдикатот, имаше прилика за детална дискусија за ревизија на Директивата за упатување на работници (1996 г.) која требаше, и понатака мислам дека треба да обезбеди подобра заштита за упатените работници така што би дошло до намалување и изедначување на разликите во работно-правниот и економскиот статус помеѓу упатените и локалните домицилни работници посебно ако извршуваат исти работи за работодавачот. Проектот на дневниот ред на дискусијата става две прашања врзани за рамноправноста на упатените и локалните работници и тоа во подручјето на должината на упатувањето но и во еднаквоста на платата во периодот кога работникот е упатен на работа во друга држава на ЕУ или надвор од неа.

Синдикалните организации од Хрватска, Италија, Србија, Македонија, Бугарија, Ромунија, Полска и Литванија, и организациите на работодавачи од Србија, Полска, Шпанија и Ромунија дискурирале за проблемите и ќе преземат заеднички активности за поддршка на правилна имплементација на извршната Директива во своите држави. Факт е дека сите држави од кои се партнерите во проектот дека не се членки на Европската унија. Верувам дека токму ним ќе им биде од корист учеството во проектот бидејќи се во пристапни преговори за членство со Европската унија а што подразбира имплементација на сите директиви па и овие во работно-социјалното законодавство на државите членки.

ШТО СЕ ГЛАВНИ ЦЕЛИ:

- 1) Унапредување на меѓународната управна соработка помеѓу соодветните национални тела и социјалните партнери во партнерските држави за да се откријат

неисправности во упатувањето на работници во металниот сектор, дискусија за користење на системот ИМИ и размена на најдобра пракса,

2) Подигнување на свеста на социјалните партнери на заинтересираните страни на национално ниво и ниво на Европската унија во рамките на правните прописи врзани за упатување на работници и заеднички меѓународни активности од страна на социјалните партнери.

3) Поддршка за упатуваните работници и привремено упатуваните работници вработени од страна на странски агенции заедно со соодветни информации и упатства за да се запознае пазарот на труд пред упатување и по упатување.

До сега од проектот се одржани три конференции и тоа две самостојни, работодавачи и синдикати и една заедничка на која двете страни заеднички дискутираа за начинот и правата на упатените работници.

Националните семинари треба попрецизно да ја одредат примената на Директивата **96/71/ЕЗ за упатување на работници во рамките на давање на услуги и измените на Уредбата (ЕУ) бр. 1024/2012 за административна соработка преку Информативниот систем на внатрешниот пазар, и за**

ДИРЕКТИВАТА 2014/67/ЕУ НА ЕВРОПСКИОТ ПАРЛАМЕНТ И СОВЕТОТ од 15 мај 2014 г. Заради изработка на финална публикација потребно би било

Можеби овој текст за дискусија на националните обуки ќе изгледа пристрасен кон работниците, но тој мора да се гледа како на работникот кој не би смеел да биде експлоатиран и мора да ги знае сите важни документи кои мора да ги добие од работодавачот или надлежните институции, а работодавачот при тоа не би смеел да погреша во тие документи бидејќи ќе има примарно правни и други проблеми во државата во која е испратен упатениот работник. Примери постојат и во Хрватска. По правило за кршењето на Директивата секогаш предупредуваат синдикатите, а зависно од тежината на кршењето организираат и даваат поддршка во преговорите со работодавачите и нивните здруженија како и во судските спорови кога тие се подигнати.

Имплементација на ДИРЕКТИВАТА 2014/67/ЕУ НА ЕВРОПСКИОТ ПАРЛАМЕНТ И СОВЕТОТ од 15 мај 2014 г. за спроведување на Директивата 96/71/ЕЗ за упатување на работници во рамките на давање на услуги и измените на Уредбата (ЕУ) бр. 1024/2012 за административна соработка преку Информативниот систем на внатрешниот пазар во работно-социјалното законодавство клучно е прашањето на нејзината примена.

Имено, - , , .

Што е по дефиниција „упатен работник“? Упатен работник е лице осигурено по основ на работен однос во матичната држава кое работодавачот го упатил во странство заради извршување на работи за работодавачот, а кои во согласност со прописите за задолжителни осигурувања и меѓународните договори за социјално осигурување, за време на работата во странство останува во системот на задолжителни осигурувања во матичната држава. Трети земји се сметаат државите кои не се членки на ЕУ, ЕЕО ниту Швајцарија и државите со кои матичната држава на работникот не ги применува договорите за социјално осигурување. Без оглед на тоа дали работниците упатени во држава членка на ЕУ, во земја со која матичната држава го применува договорот за социјално осигурување или статусот на упатениот работник одреден е кога упатувањето во трета земја, за време на работата во странство остануваат во работен однос кај домашен работодавач и врз тој основ остануваат и во социјалниот состав на матичната држава. Според тоа, домашниот работодавач за тоа време е обврзан да ги пресметува и плаќа придонесите. Придонесите се плаќаат во согласност со посебните прописи на матичната држава на работникот.

Со оглед на наведената дефиниција за упатен работник, а при упатувањето и другата држава на работа работодавачот мора на работникот да му го дополни договорот за работа и

со други одредби со постојните кои важат кај работодавачот во матичната држава. Најмалку тоа се следните податоци:

- 1) траење на работата во странство
- 2) распоредот на работното време
- 3) неработни денови и празници во кои работникот има право да не работи со надомест на плата
- 4) парична единица во која ќе се исплаќа платата
- 5) други примања во пари и натура на кои работникот ќе има право за време на работата во странство
- 6) услови за враќање во земјата.

Наместо претходните податоци, може во договорот за работа, односно потврдата за склучување на договор за работа, да се упати на соодветен закон, друг пропис, колективен договор или правилник за работа со кој се уредуваат тие прашања ако е тоа овозможено со работно-социјалното законодавство на матичната држава.

Примрокот од пријавата на задолжително здравствено осигурување за време на работата во странство, работодавачот мора да му го враќа на работникот при заминување во странство, ако на тоа осигурување е должен да го осигури според посебен пропис.

Ако работодавачот го упатува својот работник во, со него, поврзано друштво во смисла на посебен пропис за трговски друштва, кое има деловен настан во странство, работодавачот може работникот, со негова писмена согласност, привремено во траење најдолго од две години, да го отстапи на тоа друштво врз основа на спогодба склучена помеѓу поврзаните работодавачи.

На отстапување на работниците не се применуваат одредбите кои се однесуваат на привремено вработување преку агенции за привремено вработување

Претходно наведеното воедно е најмала можна регулатива а треба да се регулира целата комплексност на правото во работниот однос на упатените работници. Затоа упатуваме на важечките колективни договори на сите нивоа на кои се склучени бидејќи можеби во нив подробно се разработени и дополнети правата на упатените работници. Ако таквата можност е одредена со закон може правата на упатените работници попрецизно да се одредат со правилници за работа со обврска за советување со работничкиот совет или синдикат. Меѓутоа, лошата пракса не учи дека таквите правилници за одделна земја претставуваат деловна тајна кај работодавачот и не е спроведена постапка за советување и покрај кршење на Директивата 2002/14/EЗ на Европскиот парламент и Советот од 11 март 2002 г. Со која се воспоставува општа рамка за советување со вработените и нивно информирање во Европската заедница.

На мислење сме дека би било нужно потребно да се известат работниците и за ограничувањата при вработување на работници во странство во согласност со прописите во подрачјето во кое работат, а се однесува на подрачјето на ЕУ бидејќи истите не се а и не мора да бидат во целост пренесени во работното законодавство на одделна држава, значи, се применуваат непосредно и директно Директивите со услов да е можно така да се примениуваат.

Во ова подрачје би ја разгледале и примената на изменетата Директива врзани со траењето на работата кај статусот на упатување и за начинот и висината на исплата на плати на упатените работници.

ТРАЕЊЕ НА ВРЕМЕТО НА УПАТУВАЊЕ

Во дискусијата за изменетата Директива се отвори прашањето за должината на времето на упатување во смисла дали тоа е 12 месеци со можност за продолжување на ввремето на упатување или тоа и понатака е 24 месеци. Меѓутоа сметам дека должината на упатување на секој работник од договорот со договорот за работа и другите акти е изразена со тоа и волјата на работникот. Освен тоа должината на упатувањето треба да се разгледа и од гледна точка на самата Директива бидејќи со Директивата 96/71/EЗ се уредуваат три форми на упатувања: директно давање на услуги на претпријатија во рамките на договорот

за давање на услуги, упатување во контекст на погон или претпријатие кое е дел од иста група („упатување внатре во групата“) и упатување на работници преку претпријатие за привремено вработување со работен настан во друга држава членка. Во делот 1 се додава нов член 2а во Директивата. Во тој член се зборува за работа која се применува врз упатените работници ако предвиденото или вистинското траење на упатувањето надминува 24 месеци. При тоа не се доведува во прашање можното траење на давањето на услуга. Судот на Европската унија доследно сметаше дека разликата помеѓу слободата на деловниот настан и слободата на давање на услуги на привремена основа треба да се утврдува во одделни случаи, земајќи го во предвид не само траењето туку и зачестеноста, периодичноста и континуитетот на давањето на услугите.

Затоа став 1 од новиот член 2а од Директивата се применува ако се очекува дека траењето на упатувањето ќе надмине 24 месеци или ако вистинското време на упатувањето надминува 24 месеци. Во двата случаи државата членка домаќин се смета за државата во која обично се извршува работата. Од примената на прописите од Уредбата Рим I.3 произлегува дека законот за работа државата членка домаќин го применува договорот за работа за тие упатени работници ако ни една странка не одбрала друг закон. Ако е одбран друг закон, во согласност со тоа на работникот не може да му се скрати заштитата која му е обезбедена со одредбите од кои не може договорно да се отстапи според законот на државата членка домаќин.

За да би се сприечило заобиколување на прописите а во случај на замена на работници во врска со иста задача, при пресметување на траењето на упатувањето мора да се земе во предвид кумулативното траење на упатувањето на предметните работници. Ова правило ќе се применува секој пат кога акумулираното траење ќе надмине 24 месеци, но само за работници упатени на период од најмалку шест месеци, за да би се почитувало начелото за пропорционалност. Со оглед на се што е наведено а со максимално залагање за почитување на одредбите од Директивата на мислење сме дека периодот на упатување не е од пресудно значење за глобалните прописи и дека е потребно да се препушти на индустриите вистинска проценка, а на работниците изразување на волјата низ склучување договори за работа.

ПЛАТИ И ПРИМАЊА НА УПАТЕНИТЕ РАБОТНИЦИ

Платите и примањата на упатените работници далеку се посложен проблем и подложни се дури и на самоволие на работодавачите особено кога работници од држави со ниски минимални плати се упатуваат на работа во држави со високи минимални плати со регулирање на други примања кои не се одредени со прописи или колективни договори во матичната држава. Потплатените работници се многу незадоволни во такви услови, а што може да доведе како до намалување на продуктивноста, зголемување на профитот на работодавачите кои не ги почитуваат одредбите од Директивата и судски спорови така и до директно преминување во претпријатија кои дејствуваат на територијата на земата примател на упатениот работник. Тоа посебно се однесува на работодавачи кои упатуваат работници според кој било вид на работа од државите на источниот дел на Европската унија во земји од централна и западна Европа. Затоа е многу важно токму во тоа подрачје да се почитува изменетата Директива. Освен тоа со договарање на пониски плати и примања на работниците на тендерите за работи доаѓа до израз нелојалната конкуренција на оние работодавачи кои не ја применуваат Директивата во целост во однос на плати и примањата на работниците во однос на работодавачите кои истата во целост ја применуваат. Треба да се нагласи дека на конкурентниот внатрешен пазар давателите на услуги се натпреваруваат не само врз основа на трошоците за работа, туку и според продуктивноста и ефикасноста или квалитетот и иновативноста на нивните стоки и услуги па им се препорачува на работодавачите и овие многу важни елементи да ги земат во предвид. Веруваме дека работодавачите на кои не им е цел да ги кршат правата на работниците исто така ќе бидат со синдикатите и во социјалниот дијалог ќе го решаваат статусот на работниците на взаимно задоволство посебно кога трајно недостасува работна сила на пазарот на труд. Во дискусијата за изменетата Директива здруженијата на работодавачи на европско ниво истата не ја прифатија со воодушевување. Но останува на ниво на работодавачи синдикатите и работодавачот да се договорат или низ колективни договори или договори за работа за правата и обврските на работниците за време на траењето на упатувањето на работниците во друга држава. При тоа се залагам за колективни договори на ниво на компании бидејќи

тие се непосредно поврзани со самите работници на одредена компанија. Националните грански колективни договори не мора да ја содржат оваа материја бидејќи се применуваат на сите компании во рамките на дејноста за која се склучени па за дел од компаниите тие воопшто не се важни одредби бидејќи не упатуваат работници на работа во други држави.

Во секој случај интенција на одредбите на изменетата Директива е дека утврдувањето на правила за примањата од работа да е во надлежност на државата членка во согласност со нивните закони и пракса. Но националните прописи за примањата од работа кои се применуваат врз упатените работници мора да бидат оправдани со потреба од заштита на упатените работници и не смее неразумно да им ограничи прекуграничното давање на услуги. Елементите на примањата од работа според националниот закон или универзално применуваните колективни договори треба да бидат јасни и транспарентни за сите даватели на услуги. Затоа е оправдано на државите членки да им се наметне обврска за објавување на компонентите од примањата од трудот на единствената интернетска страница предвидено во член 5 од Директивата за спроведување. Мора да се напомене дека статистиката на ниво на држави за бројот на упатени испратени работници воопшто не постои. Податоци за бројот на упатени работници има секој работодавач а повеќето не се подготвени за истите да ги информираат претставниците на работниците (синдикатите и работничките совети).

Директивата исто така пропишува дека со закони, прописи, административни одредби или колективни договори применливи во државите членки може да се обезбеди дека со поддоговарање на претпријатијата не им се дава можност за избегување на правилата со кои се гарантираат одредени услови и одредби на вработување и кои се однесуваат на примањата од труд. Таму каде таквите прописи во врска со примањата од труд постојат на национално ниво, државата членка може да ги применува на не дискриминирачки начин врз претпријатијата кои упатуваат работници на нејзино државно подрачје, под услов со нив неразумно да не се ограничува прекуграничното давање на услуги.

Покрај примањата е исклучително важна новата одредба на изменетата Директива со која е одредено дека со примањата од труд се опфаќаат сите елементи на примањата од труд кои се пропишани како задолжителни според националниот закон, пропис или административна одредба, колективни договори или резултати од арбитража кои се прогласени за универзално применливи и/или, во отсутност на систем според кој колективните договори или резултати од арбитража се прогласуваат за универзално применливи, други колективни договори или резултати од арбитража во држава членка на чие државно подрачје работникот е упатен.

Со оглед на таа околност ги упатуваме и работниците и работодавачите на колективните договори, судските пресуди кои станаа на одреден начин и судска пракса и на други слични документи да се информираат за правата на работниците во земјата на упатување за да се избегнат непотребни конфликти. Тоа се однесува не само на платите на работниците туку и на сите елементи на примања од труд. Како пример ги наведуваме признавањето на трошоци за доаѓање на работа и одење од работа, платени часови за прекувремена работа, ноќна работа, работа на празници и неработни денови одредени со закони, платен годишен одмор и слично. Овде треба да се напомене и фактот дека работниците се помалку незадоволни со договорената плата кога нејзината висина е повисока од минималниот износ па дури во некои случаи и колку минимален износ на земјата во која работникот е упатен но посебно се огорчени на тие не платени други услови на кои работниците во домицилната земја имаат право а нив им се скратени.

Директивата исто така се залага за транспарентност па така државите членки би требало да објавуваат на единствената службена национална интернетска страна – член 5 од Директивата 2014/67/EУ компонентите од примањата од трудот во согласност со точка (в) од истата.

И на крајот од овој дел од текстот треба да се нагласи дека претставниците на синдикалните организации во проектот цврсто се залагаа за ставот дека за еднаква работа потребно е да се договори и исплати еднаква плата на работникот иако постои свест дека работниците од државите членки и не членки на Европската унија кои имаат помали минимални плати по правило со договорите ја договориле и минималната плата која ја имаат одредено во западниот дел од државите членки на Европската унија. Но тоа не смее да се дозволи бидејќи тогаш би се изиграла и не би се применувала изменетата Директива, а работниците би били ставани во нерамноправна положба.

Работодавачите јасно и прецизно ја изразиле потребата за соработка и низ заклучоци и одржани дискусии и тоа соработка меѓусебно, со синдикатите но и со владите на државите.

Кога покрај сите тешкотии и разновидност на прописите и ограничувања би се решил **договорниот однос помеѓу упатениот работник и работодавачот** следен документ кој мора да го следи работникот е акт за задолжително **осигурување на работникот**.

ЗАДОЛЖИТЕЛО ОСИГУРУВАЊЕ НА УПАТЕНИОТ РАБОТНИК

Меѓународните договори за социјално осигурување, освен што го опфаќаат законодавството на договорната државата, важат и во односот на лица, односно го одредуваат кругот на лица, кои ги остваруваат своите индивидуални права со нивната примена.

Во тој поглед, договорите можат да се поделат во две групи. **Првата** ја сочинуваат таканречените затворени договори, а **втората** група ја сочинуваат отворените договори. Договорите од првата група ги опфаќаат само лицата кои се државјани на договорните страни и членови на нивните фамилии, и евентуално и лица со статус на бегалци или лица без државјанство.

Другата група на договори за социјално осигурување ги опфаќа сите лица кои работеле и биле осигурани во договорните држави, без оглед на нивниот државјански статус, и членовите на нивните фамилии. Од гледна точка на обемот на опфаќање на лица, затворените договори се рестриктивни, бидејќи не ги опфаќаат сите лица кои имаат или имале својство на осигуреник и можат да бидат пречка за остварување на очекуваните права на недржавјани.

Оваа обврска ја содржат сите меѓународни договори за социјално осигурување и таа е основана според местото на работа на поединецот. Тоа значи обврзност на осигурување (пензиско, здравствено и др.) во државата во која се извршува работата. Таа обврзност произлегува и од фактот на важење на законодавството на одредена држава на нејзината територија. Договорите за социјално осигурување во поглед на обврска на осигурување не прават разлика помеѓу одделни гранки на социјално осигурување, што значи дека по правило не е можно да се биде вработен и во државата на работа да се биде осигурен само на здравствено, а во државата на потекло, значи матичната држава, да се остане осигурен на пензиско осигурување. Треба да се забележи дека обврската на осигурување во една држава исклучува обврска на осигурување во друга држава. Со тоа се исполнува и една од целите на меѓународните договори за социјално осигурување, а тоа е избегнување на плаќање на двоен придонес по повод на истиот факт на трудот. Во таа смисла, договорите за социјално осигурување во врска со обврската за плаќање на придонеси имаат цел која во поглед на даночните обврски ја имаат договорите за избегнување на двојно оданочување.

Иако обврската на осигурување се утврдува според местото на работа, договорите за социјално осигурување упатуваат на законодавството на државата во којај се извршува работата, врз основа на која се воспоставува задолжително осигурување.

Имено, со овие договори не се воспоставуваат некои посебни или нови права, бидејќи тие се остваруваат според законодавството и системот на социјална безбедност (пензиско осигурување) на секоја држава одделно, туку само се координира нивната примена кога ќе дојде време за нивно остварување. Во таа смисла, овие договори, иако првенствена цел им е овозможување на остварување на права врз основа на труд и осигурување во странство, можат да дејствуваат и ограничувачки. Тоа не е последица само на тоа што во преговарањето во двостраното уредување на односите во социјалното (панзиско) осигурување полесно доаѓа до ограничувања на правата (тука се секогаш можни отстапки мотивирани од интересите на државите кои преговараат), туку и територијални ограничености на некои права. Меѓународните договори за социјално осигурување, според, на пример, Уставот на Република Хрватска, дел се од внатрешниот правен поредок, а според правна сила се над законот (*lex specialis*) и според тоа имаат предност пред домашното законодавство и така е регулирано во скоро сите држави членки на Европската унија.

Секоја држава членка на ЕУ, или што не е членка, по правило склучила меѓународни договори за социјално осигурување со други држави, меѓутоа се отвора проблем на разновидност на договорите за социјално осигурување, па работниците кои се упатени во различни земји можат да остваруваат и различни права за време на упатувањето во различни земји, а кое го проценуваме како дел и недостаток на таквите договори.

За сите упатувања врз кои се применува Уредбата 883/04 надлежни се државните органи кои се занимаваат со примената на пензискиот систем за пензинско осигурување а истите се надлежни и за продолжување на периодот на упатување кои се започнати според двостраните договори, бидејќи и врз продолженијата се применува Уредбата 883/04.

Државните органи за пензиски систем ќе издаваат на барање на работодавачот потврда **A1** по спроведената постапка за проверка на условите за упатување.

Потврдата **A1 е стандарден образец** кој важи на целото подрачје на ЕУ како доказ за тоа дека работникот е упатен, и дека не мора во одреден период да ги плаќа придонесите во државата на работа бидејќи ги плаќа во државата од која е упатен.

Значи, придонесите според прописите се плаќаат во матичната земја, а не во државата во која работникот е упатен на работа.

ЗДРАВСТВЕНО ОСИГУРУВАЊЕ НА УПАТЕНИТЕ РАБОТНИЦИ

Со пристапување на секоја држава во полноправно членство во ЕУ се менува и начинот и обемот на користење на здравствена заштита за време на привремениот престој во странство на осигурените лица, а се разликува зависно од тоа дали истата се користи во државите членки на Европската унија (**ЕУ**) и Европската економска област (Лихтенштајн, Норвешка и Исланд), во државите кои не се членки на ЕУ/ЕЕО, но со кои државата членка на ЕУ има склучен меѓународен договор за социјално осигурување со кој е уредено прашањето за користење на здравствена заштита (**договорни држави**) или во државите кои не се членки на ЕУ/ЕЕО, а ниту договорни држави (таканаречени **трети држави**). Така и начинот и опфатот на здравствена заштита на упатениот работник ќе зависи од државата во која на привремена работа го упатил неговиот работодавач.

Во продолжение ќе стане збор само за здравственото осигурување во државите членки на Европската унија (**ЕУ**) и Европската економска област иако ни другите видови на осигурување не се помалку значајни со оглед на глобализацијата на економијата.

Начинот на користење на здравствена заштита на осигурените лица во една држава членка на ЕУ/ЕЕО за време на нивниот престој во друга држава членка уреден е со Уредбата бр. 883/2004 на Европскиот парламент и Советот од 29 април 2004 година за координација на системот за социјална безбедност, како основна уредба (**Уредба 883/04**) и Уредба бр. 987/2009 од 16 септември 2009 година со која се утврдува постапката за спроведување на Уредбата бр. 883/04 и која затоа се нарекува спроведбена уредба (**Уредба 987/09**).

Уредбите се применуваат директно **и тие во целост се обврзувачки** во сите свои делови, па не е потребно да се пренесуваат во националното законодавство. Исто така, тие се според правна сила над националните прописи. Наведените Уредби во целост ги замениле билатералните договори за социјално осигурување кое државите пред да станат членки на Европската унија го потпишале со други држави членки на ЕУ/ЕЕО, а на кои им било уредено прашањето за користење на здравствена заштита, па така што во поглед на здравствената заштита за време на упатување во една од државите членки на ЕУ/ЕЕО повеќе не се применуваат билатералните договори, туку Уредбите.

Уредбата 883/04 го уредува правото на здравствена заштита во случај на привремен престој, местото на живеење или работа на осигуреното лица на подрачјето на друга држава членка на ЕУ/ЕЕО и планирано лекување. Сите одредби на Уредбата во поглед на здравствената заштита за време на привремениот престој во друга држава членка и еднакво се применуваат врз упатените работници и врз другите осигурени лица во матичната држава. Уредбата 883/04 се применува врз сите државјани на една држава членка, лица без државјанство и бегалци со престој во државите членки, а врз кои се применува или се применувало законодавството на една или повеќе држави членки и врз живи членови на нивните фамилии.

За подрачјето на здравствена заштита важно е дека лице може да биде осигурено само во една држава членка на ЕУ/ЕЕО, и тоа тогаш за него е таканаречената надлежна држава и во неа е неговиот надлежен осигурувач.

За упатениот работник надлежна држава е државата во која е седиштето на работодавачот кој го упатува на привремена работа. Затоа за упатениот работник кој работодавачот со седиште во земјата го упатува на привремена работа во друга држава членка, надлежна држава ќе биде матичната држава, а управен орган (министерство, завод за

здравствено осигурување или сл.) зависно од прописите на секоја држава, надлежен осигурувач.

За време на привремениот престој на подрачјето на друга држава членка здравствената заштита на лицата кои ја остваруваат под исти услови како и осигуреници на државите на престој, но на товар на својот осигурувач, при што здравствената заштита во согласност со Уредбата на осигурените лица можат да ја остваруваат исклучиво кај договорни даватели на здравствена заштита, значи, во рамките на системот за социјално осигурување, а не и кај приватници.

Право на иста здравствена заштита осигурените лица остваруваат врз основа на Европска картичка за здравствено осигурување (ЕКЗО), или на англиски јазик *European Health Insurance Card (EHIC)*. Картичката се издава бесплатно, а се издава на период од една година, **но на упатените работници таа се издава на целокупниот период од упатувањето (најдолго две години)**. Пријавата за упатување се докажува со образец **A1** од делот на текстот за пензиско осигурување.

Оданочување на платите на упатените работници

Платите на работниците подлежат на оданочување во согласност со националното законодавство на матичната држава без оглед на тоа дали платата се исплаќа во земјата или во друга земја во која работникот е упатен, изворот на доход е еднаков и се оданочува како доход од несамостоен труд. Со пристапување на одделна држава во Европската унија не се менува начинот на оданочување на платите во однос на важечките прописи во матичната земја. Еднакво како и порано, **ако одредена држава со некоја друга држава склучила меѓународен договор за избегнување на двојно оданочување, предност пред одредбите на даночните прописи во матичната држава имаат меѓународните договори.**

Хрватска на пример склучила и применува меѓународни договори за избегнување на двојно оданочување со 54 земји, од кои 24 се земји членки на Европската унија, а три земји припаѓаат на Европската економска област (ЕЕО). Дел од спогодбата е преземана со сукцесијата од поранешната држава. Тоа исто би важело и за државите кои сега се во преговори за членство во Европската унија па тоа е добро овде посебно да се нагласи со оглед дека дел од партнерите во овој проект го сочинуваат држави кои се во преговори за членство.

Иако сите договори содржат слични одредби во врска со оданочување на доход, **а кое посебно било истакнувано на конференциите, сеедно при примена на одредабите на одделен договор во пракса треба да се прочитаат соодветните одредби кои го уредуваат оданочувањето на доходот од несамостоен труд.**

Платите во тие договори се препознаваат под различни и слични називи:

„несамостоен труд“ или „несамостојни лични дејности“ или „работен однос“ итн. Според основните одредби од членовите на спогодбата, плати и слични примања, кои **резидентот во договорната држава** ги остварува од несамостоен труд, **се оданочуваат само во таа држава**, освен кога се работи за несамостоен труд во друга договорна држава. **Ако се работи за таков несамостоен труд, примањето кое од тоа се остварува може да се оданочува во таа друга држава.**

Кога платата ќе се оданочува во земјата на резидентот (матичната земја) или во земјата во која работникот е упатен, одредено е со одредбите според кои треба да бидат задоволени **три услови**.

Тоа се: **1. траење на работата до 183 дена во земјата на упатување кое во одделни земји различно е уредено; 2. платата да ја исплатува работодавачот во земјата или платата да ја исплатува во негово име работодавачот во земјата на упатување, а потоа да го товари работодавачот во земјата односно матичната земја; 3. платата да не ја товари постојаната деловна единица или постојаното седиште кое работодавачот го има во таа друга земја.** За повеќето земји услов платата да се оданочува во матичната земја е периодот **од 183 дена** да почнува и завршува **во календарската или даночната година**. При тоа треба да се обрне внимание на даночниот период кој во одделни земји може да биде различен. Во некои земји, даночниот период е календарска година. Во некои земји даночниот период е од 1 јули на тековната година до 30 јуни идната година, или поинаку само не е календарска година.

И едноставно кажано, ако матичната држава има склучена спогодба за избегнување на двојно оданочување со одделни земји разликата на данок ја плаќа работникот во матичната држава ако даночната стапка по која оданочувањето на платата извршено во земјата на упатување е пониска од онаа во матичната држава. Врз пресметката на таков данок на плата (доход од несамостоен труд) секако влијае и фактот дали се смета за даночен период календарска година како во матичната држава или неј друг даночен период. За тоа меѓу работниците скоро ништо не се знае до моментот додека како даночни обврзници не добијат даночно решение од Даночната управа за пресметка на така наречен даночен долг за календарската година. Даночниот долг според прописите задолжително треба да се намери во рок од 8 дена а приговорот врз пресметка на разликата на данок не го одложува извршувањето, односно негова уплата. Значи, значителни се непријатните изненадувања за работниците по добивање на пресметката на данок во земји со повисоки па и значително повисоки даночни стапки.

На досега одржаните конференции од дискусиите било јасно дека најниско даночно оптоварување се плаќа во Романија а највисоко во Хрватска. Но, Хрватска со третата даночна реформа која почна да се применува од 1.1.2019 година ги зголеми границите на ниските даночни стапки на повисоките плати и примања па може да се очекува позитивна промена во намалување на данокот и од заработените плати на упатените работници.

ПРЕПОРАКИ, ЗАКЛУЧОЦИ И КОНСТАТАЦИИ

1. Движењето на работници во рамките на Европа и Светот не е новина за сите земји од кои се организациите во овој проект и тие движења се одвивале за време на повеќе години и повеќе столетија. Посебно се интензивирале со глобализација на економијата. Единствено прашање е дали сите работници оствариле приближно еднакви права кај своите странски работодавачи.

До 1996 година работниците навистина во целост зависеа во смисла на работно-правен систем од работодавачите кои ги вработуваа без какви било обврски и какви било права па се до многу уредени права. Меѓутоа, Европската унија и Парламентот и Советот на Европската унија на 16 декември 1996 година ја усвои Директивата **96/71/ЕЗ за упатување на работници во рамките на давање на услуги. Таа воспоставува правно обврзувачка рамка за сите членки на Европската унија.** Директивата 96/71/ЕЦ со која се воспоставуваат приближно еднакви услови за сите работници кои одат на работа од матичните држави во други држави членки на Европската унија или Европската економска област исто така бараат и примена на други прописи (Уредби, спогодби и сл.) кои одредени права на упатените работници ги одредуваат.

2. Работниците во целост не се информирани за своите права како за работно правниот статус така и за здравственото и пензиското осигурување, а ниту тоа работодавачите им го објаснуваат при одење на работа во ЕУ, ЕЕО или во трети земји. Посебно заради тоа би било потребно да се развиваат проекти за тие права, а на крај би требао да се изработи водич за секоја земја во која работникот може да биде упатен на работа. Причина за тоа сепак се различните услови посебно кога се работи за договорени плати и примања и оданочување на плати и заработувачки бидејќи спогодбите за избегнување на двојно оданочување се различни во различни земји.

3. Достапноста на сигурни податоци за упатените работници предуслов е за продуктивна дискусија за нивните специфичности и потреби за заштита. Службени податоци нема и тие се недоволни за сериозен пристап кон анализите и по тоа на реагирања во смисла на посилно барање за применување на Директивата а посебно на изменетата Директива.

Итно би требало да се воспостави заеднички систем на надзор на ниво на ЕУ и на секоја држава членка кој би се занимавал со собирање на податоци за бројот на деташираните работници и нивните услови на вработување и работа, со интегрирање на веќе достапни извори (на пример, системи на социјална безбедност кои се занимаваат со издавање на образец Е101 или различни веќе достапни постапаки на дојава) и со потполнување на постојните празнини.

4. Неопходно е создавање на простор за застапување и колективно преговарање во државите и на оние кои ги испраќаат работниците и оние кои ги примаат. Колективното

преговарање, едноставно, во овој сегмент треба да се развие. Со тоа условите и правата на работниците би биле однапред договорени и познати а би се допринесло за ограничување на можни злоупотреби и создавање на праведни услови на вработување, како и на конкуренција. Тоа би можело да се постигне на разни начини како на пример, може да се прошират правата на откривање на податоци и советувања за упатените работници во претпријатието кое ги прима работниците, со што би се овозможило вклучување на упатените работници во посебните договори и би ја подигне нивната свест со информирање за нивните права преку организации на социјалните партнери и/или органи на социјална безбедност.

5. Соработката помеѓу социјалните партнери на земјите кои ги испраќаат работниците и оние кои ги примаат би можела да биде добра основа за собирање на информации и спречување на злоупотреба.

6. Со јакнење на улогата на социјалните партнери на национално, и по можност, на европско ниво, со цел на основање на систем за надзор и создавање на простор за уредување на условите за вработување и работа на упатените работници, би допринесло до подобар пристап до правата на работниците.

И синдикатите и работодавачите како и социјалните партнери би морале повеќе да бидат заинтересирани за прописите, системот, примената на истите врз работниците, да имаат влијание врз нивното донесување, усвојување или склучување.

7. Овој вид на проект потребно е и понатака да се развива за работниците да се запознаат со своите права, а работодавачите со своите обврски а Владите и парламентите да создадат правна рамка за нивна целосна активност.



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



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

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.

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.