



VODIČ ZA IZASLANJE RADNIKA U EUROPSKOJ UNIJI



VODIČ

ZA IZASLANJE RADNIKA
U EUROPSKOJ UNIJI

HRVATSKI ZAVOD ZA MIROVINSKO OSIGURANJE

Zagreb, siječanj 2013.



VODIČ ZA IZASLANJE RADNIKA U EUROPSKOJ UNIJI (detašmani)

Što je to – izaslanje ili detašman? To je situacija u kojoj poslodavac šalje svojeg radnika iz jedne u drugu državu da tamo za njega obavlja poslove u određenom vremenskom razdoblju. Radnik ostaje i nadalje obuhvaćen sustavom socijalnog osiguranja države iz koje je izaslan, te obveza plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje postoji u toj državi (u daljnjem tekstu – matična država ili država iz koje je radnik izaslan). Na osnovi potvrde koja se izdaje u tu svrhu, izuzet je od plaćanja doprinosa u drugoj državi u kojoj obavlja poslove privremeno, u točno određenom vremenskom razdoblju. Ako bi došlo do prekoračenja odobrenog trajanja izaslanja ili do nekih drugih okolnosti koje utječu na pravo na izaslanje, nadležna tijela i ustanove države u kojoj radnik obavlja poslove imaju pravo tražiti od poslodavca i radnika da doprinose plaćaju u toj državi, a u nekim državama članicama EU takva situacija podliježe i novčanim kaznama. Slično je uređeno i izaslanje samostalnih djelatnika.

Namjena ovog vodiča je omogućiti da se hrvatski poslodavci, radnici i samostalni djelatnici na vrijeme pripreme za nove uvjete izaslanja prema pravnim propisima Europske unije (EU) za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti.

Do članstva R. Hrvatske u EU, u odnosima s državama članicama EU i Europskog gospodarskog prostora (EGP), na izaslanje se primjenjuje 18 dvostranih ugovora o socijalnom osiguranju s državama članicama EU i EGP. U Hrvatskoj poslove vezane uz izaslanje pretežno obavlja Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

Nakon stupanja R. Hrvatske u članstvo EU, u odnosima s državama članicama EU i Europskog gospodarskog prostora (EGP), na izaslanje će se primjenjivati pravni propisi EU, a poslove vezane uz izaslanje unutar EU obavljat će Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje.

Na obveze i prava iz sustava socijalne sigurnosti osoba izaslanih iz jedne u drugu državu članicu EU, u Hrvatskoj će se, od stupanja u članstvo EU, primjenjivati sljedeći propisi EU za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti:



Uredba (EZ) broj 883/2004 Europskog Parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti (u nastavku teksta: Osnovna uredba), Uredba (EZ) broj 987/2009 Europskog Parlamenta i Vijeća od 16. rujna 2009., kojom se utvrđuje postupak provedbe Uredbe (EZ) broj 883/2004 o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti (u nastavku teksta: Provedbena uredba) te Uredba (EZ) broj 1231/2010 Europskog Parlamenta i Vijeća od 24. studenoga 2010. o proširenju primjene Uredbe (EZ) broj 883/2004 i Uredbe (EZ) broj 987/2009 na državljane trećih zemalja koji tim uredbama nisu obuhvaćeni isključivo na temelju svojeg državljanstva, te sve uredbe kojima se navedene uredbe mijenjaju ili dopunjuju. Skup svih navedenih uredbi skraćeno nazivamo "uredbe EU za koordinaciju".

Prema općim pravilima Osnovne uredbe, na zaposlene osobe i samostalne djelatnike koji se kreću unutar EU primjenjuje se zakonodavstvo samo jedne države članice i to prema mjestu rada (*lex loci laboris*). Iznimku od ovog pravila predstavljaju, između ostalih, osobe izaslane u drugu državu radi obavljanja određenog posla, u određenom razdoblju. Na te osobe primjenjuje se zakonodavstvo države iz koje su izaslani (matične države).

IZASLANJE ZAPOSLENIH OSOBA

Za izaslanje zaposlene osobe, koju poslodavac šalje u drugu državu članicu, radi obavljanja posla za tog poslodavca, u određenom razdoblju, potrebno je ispuniti određene uvjete, neke na strani poslodavca, a neke na strani radnika. Na izaslanu osobu i nadalje će se primjenjivati zakonodavstvo države iz koje je izaslana – matične države – pod uvjetom da:

1. izaslanje ne traje dulje od 24 mjeseca
2. osoba nije izaslana da zamijeni drugu izaslanu osobu
3. se na osobu primjenjivalo zakonodavstvo matične države najmanje jedan mjesec neposredno prije izaslanja
4. poslodavac redovito obavlja svoju djelatnost u matičnoj državi
5. postoji neposredna veza radnika s poslodavcem za vrijeme trajanja izaslanja.



Uvjet da se na osobu prethodno primjenjivalo zakonodavstvo matične države najmanje jedan mjesec ne znači da je osoba mjesec dana prije izaslanja trebala biti zaposlena ili zaposlena kod istog poslodavca. Dovoljno je da je, npr., kao nezaposlena osoba bila obuhvaćena sustavom davanja za nezaposlenost ili zdravstvenim osiguranjem.

Kriteriji za ocjenjivanje obavlja li poslodavac redovito svoju djelatnost u matičnoj državi

Smatra se da poslodavac redovito obavlja svoju djelatnost u državi iz koje se radnik šalje ako u njoj obavlja značajan dio svoje djelatnosti. Ne smatra se da redovito obavlja značajan dio svoje djelatnosti ako obavlja samo administrativne poslove i poslove unutarnjeg upravljanja.

Uz pomoć sljedećih kriterija, koji nisu isključivi i mogu se primjenjivati alternativno ili kombinirano, utvrđuje se obavlja li poslodavac značajan dio svoje djelatnosti u matičnoj državi:

- mjesto registriranog sjedišta i glavne uprave
- broj administrativnog osoblja kod poslodavca u matičnoj državi i državi rada – kod poslodavca u matičnoj državi ne može ostati samo administrativno osoblje
- ugovor o radu je sklopljen u matičnoj državi
- radnik kojeg poslodavac šalje je zaposlenik tog poslodavca
- zakonodavstvo koje se primjenjuje na ugovore koje je poslodavac sklopio s klijentima (poslovnim partnerima, korisnicima usluga, potrošačima, i sl.)
- zakonodavstvo koje se primjenjuje na ugovore koje je poslodavac sklopio sa svojim radnicima
- ostvareni promet poslodavca u matičnoj državi i u državi rada u određenom razdoblju prije izaslanja – smatra se da je uvjet ispunjen ako poslodavac ostvaruje 25% prometa u matičnoj državi
- razdoblje u kojem poslodavac posluje u državi iz koje se radnik šalje.



Ovaj popis kriterija nije konačan. Ponekad je potrebno koristiti i druge kriterije, ovisno o svakom pojedinačnom slučaju i prirodi posla poslodavca, kako bi se utvrdilo obavlja li poslodavac značajan dio svoje djelatnosti u matičnoj državi.

Kriteriji za ocjenjivanje postoji li neposredna veza radnika i poslodavca za vrijeme trajanja izaslanja

Neposredna veza radnika i poslodavca koji ga šalje mora postojati čitavo vrijeme trajanja izaslanja. Ako takva veza ne postoji ili se prekine za vrijeme trajanja izaslanja, ne primjenjuju se pravila o izaslanju, odnosno započeto izaslanje prestaje. Neposredna veza radnika i poslodavca procjenjuje se uz pomoć sljedećih kriterija:

- odgovornost za zapošljavanje radnika (npr., je li radnik zaposlen kod poslodavca koji ga šalje na rad u drugu državu članicu ili je radnik zaposlen kod poslodavca koji se bavi posredovanjem pri zapošljavanju)
- mora biti očito da se ugovor o radu odnosi na radnika za cijelo vrijeme trajanja izaslanja
- mogućnost raskida ugovora o radu ostaje u nadležnosti poslodavca u državi iz koje je radnik izaslan
- poslodavac odlučuje o prirodi posla koji će radnik obavljati u državi rada
- primjena disciplinskih mjera ostaje u nadležnosti poslodavca u državi iz koje je radnik izaslan
- isplata plaća i plaćanje doprinosa i dalje je obveza poslodavca koji je radnika izaslao.

Slučajevi koji isključuju primjenu pravila o izaslanju:

1. ako poslodavac kojem je radnik izaslan stavi radnika na raspolaganje poslodavcu u toj državi članici
2. ako poslodavac kojem je radnik izaslan stavi radnika na raspolaganje drugom poslodavcu u drugoj državi članici
3. ako poslodavac iz jedne države članice (matične države) zaposli radnika iz druge države članice s namjerom da ga pošalje na rad u treću državu



- članicu, a da se na radnika nije primjenjivalo zakonodavstvo matične države najmanje jedan mjesec neposredno prije izaslanja
4. ako je radnik angažiran na tržištu rada u jednoj državi članici, od strane poslodavca sa sjedištem u drugoj državi članici, s namjerom da ga se pošalje na rad u prvu državu članicu
 5. radnik je izaslan da zamijeni drugog izaslanog radnika
 6. radnik je sklopio ugovor o radu s poslodavcem kod kojega je izaslan.

IZASLANJE SAMOSTALNIH DJELATNIKA

Odredbe o izaslanju omogućuju i samostalnim djelatnicima da privremeno obavljaju svoju djelatnost u drugoj državi članici, a da se na njih za to vrijeme primjenjuje zakonodavstvo matične države.

Uvjeti koje moraju ispuniti su sljedeći:

1. izaslanje ne traje dulje od 24 mjeseca
2. redovito obavljaju djelatnost kao samostalni djelatnici u državi iz koje su izaslani
3. djelatnost koju će obavljati u državi rada slične je prirode onoj koju obavljaju u matičnoj državi

Kriteriji za ocjenjivanje obavlja li osoba redovito djelatnost kao samostalni djelatnik u matičnoj državi

Osoba redovito obavlja djelatnost kao samostalni djelatnik u državi iz koje je izaslana ako obavlja značajan dio svoje djelatnosti u toj državi. Navedeno se procjenjuje uz pomoć sljedećih kriterija:

1. ako je osoba obavljala samostalnu djelatnost u matičnoj državi dva mjeseca prije izaslanja



2. ako i nadalje ispunjava sve potrebne uvjete za obavljanje svoje djelatnosti kako bi je mogla nastaviti nakon povratka u matičnu državu.

Smatra se da je osoba ispunila uvjet za nastavak svoje samostalne djelatnosti nakon završetka izaslanja ako je:

1. zadržala poslovni prostor u matičnoj državi
2. plaćala porez i doprinose u matičnoj državi
3. imala registriranu djelatnost kod nadležnog tijela u matičnoj državi za vrijeme izaslanja.

Kriteriji za ocjenjivanje je li djelatnost koju će samostalni djelatnik obavljati u državi u koju je izaslan slična onoj koju obavlja u matičnoj državi

Procjenjuje se stvarna priroda djelatnosti te nije bitno smatra li se ta djelatnost samostalnom ili u svojstvu zaposlene osobe u državi u koju je izaslan. Načelno se smatra istom ona djelatnost koja se obavlja u istom sektoru. Ipak, treba imati na umu da u istom sektoru postoje različite djelatnosti. Kako bi se utvrdilo radi li se o sličnoj djelatnosti, potrebno je prije izaslanja utvrditi stvarnu prirodu poslova koje će se obavljati.

Postupak koji se provodi kod izaslanja

Poslodavac ili samostalni djelatnik obavezan je obavijestiti nadležnu ustanovu u matičnoj državi, kad god je moguće unaprijed, o namjeri izaslanja.

Nadležna ustanova, ako su ispunjeni svi uvjeti za izaslanje, izdaje potvrdu A1 kojom se potvrđuje da se na osobu i nadalje primjenjuje zakonodavstvo matične države, te istovremeno obavještava o izaslanju nadležnu ustanovu u državi rada.



Postupak nakon završetka izaslanja – izaslanje duže od 24 mjeseca

Po završetku razdoblja izaslanja, novo izaslanje za istu osobu može se odobriti nakon proteka roka od dva mjeseca.

Iznimno, moguće je za istu osobu tražiti produženje trajanja razdoblja izaslanja (dulje od 24 mjeseca). Ako postoji opravdan razlog, npr. predviđa se da se ugovoreni posao ne može završiti u roku od 24 mjeseca, moguće je u posebnom postupku, uz pristanak nadležne ustanove države u koju je osoba izaslana, produžiti razdoblje izaslanja. Zahtjev za produženje izaslanja podnosi se unaprijed, prije isteka postojećeg izaslanja.

Kratki prekidi razdoblja izaslanja

Kratki prekidi razdoblja izaslanja, kao što su godišnji odmori, bolovanja ili stručno usavršavanje u trajanju do najviše dva mjeseca, ne smatraju se prekidom izaslanja i ne produžuju postojeće izaslanje čije je predviđeno trajanje 24 mjeseca. U slučaju da je izaslanje kraće od 24 mjeseca moguće ga je produžiti najviše do 24 mjeseca.

Obaveza obavještavanja o promjenama tijekom izaslanja

Za vrijeme trajanja razdoblja izaslanja poslodavac je dužan obavještavati nadležnu ustanovu o svim promjenama koje se tiču izaslanja, a posebno:

- ako izaslanje završi prije predviđenog roka
- o razdobljima prekida izaslanja duljim od dva mjeseca
- o raspoređivanju izaslanog radnika drugom poslodavcu u državi rada.

Nadležna ustanova u matičnoj državi dužna je obavijestiti nadležnu ustanovu u državi rada o navedenim promjenama.

Nadležne ustanove države rada i matične države mogu za vrijeme trajanja izaslanja kontrolirati postojanje svih potrebnih uvjeta za izaslanje.



Obrazac A1 i nadležnost

Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje izdavat će na zahtjev poslodavca ili samostalnog djelatnika 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 ili samostalni djelatnik izaslan te da ne mora u određenom razdoblju plaćati doprinose u državi rada jer ih plaća u državi iz koje je izaslan.

Potrebna dokumentacija za zaposlenu osobu koju poslodavac predaje kod podnošenja zahtjeva za izaslanje:

- popunjena tiskanica zahtjeva za izdavanje potvrde A1 kod izaslanja,
- ugovor o radu ili dodatak ugovora o radu, koji obuhvaća obavljanje poslova u drugoj državi članici
- ugovor o sklopljenom poslu u državi članici za koju se traži izaslanje,
- financijsko izvješće - ispis iz registra Financijske agencije (FINE).

Potrebna dokumentacija koju samostalni djelatnik predaje kod podnošenja zahtjeva za izaslanje:

- popunjena tiskanica zahtjeva za izdavanje potvrde A1 kod izaslanja,
- ugovor o sklopljenom poslu u državi članici za koju se traži izaslanje, iz kojeg proizlazi da će samostalni djelatnik u drugoj državi članici obavljati istu ili sličnu samostalnu djelatnost.

Uvjete za nastavak obavljanja samostalne djelatnosti u matičnoj državi provjerava nadležna ustanova na osnovi službenih evidencija, vlastitih ili onih koje vode druga tijela i ustanove.