

Odluka br. A2

od 12. lipnja 2009.

o tumačenju članka 12. Uredbe (EZ) br. 883/2004 Europskog parlamenta i Vijeća u vezi sa zakonodavstvom koje se primjenjuje na izaslane radnike i samozaposlene radnike koji privremeno rade izvan nadležne države

(TEKST koji se odnosi na EGP i Sporazum EZ/Švicarska)

2010/C 106/02

ADMINISTRATIVNA KOMISIJA ZA KOORDINACIJU SUSTAVA SOCIJALNE SIGURNOSTI,

Uzimajući u obzir točku (a) članka 72. Uredbe (EZ) br. 883/2004 Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti [1], temeljem kojeg je Administrativna komisija odgovorna za rješavanje svih administrativnih pitanja ili tumačenja koja proizlaze iz odredbi Uredbe (EZ) br. 883/2004 i Uredbe (EZ) br. 987/2009 Europskog parlamenta i Vijeća od 16. rujna 2009. kojom se utvrđuje postupak provedbe Uredbe (EZ) br. 883/2004 o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti [2],

Uzimajući u obzir članak 12. Uredbe (EZ) br. 883/2004,

Uzimajući u obzir članke 5., 6. i 14. do 21. Uredbe (EZ) br. 987/2009,

Budući da:

(1) odredbe članka 12. Uredbe (EZ) br. 883/2004, koje omogućavaju izuzeće od općeg pravila utvrđenog člankom 11., stavkom 3., točkom (a) navedene Uredbe, za cilj posebice imaju omogućavanje slobodnijeg prometa usluga u korist poslodavaca koji šalju radnike u države članice koje nisu države članice u kojoj imaju poslovni nastan, kao i omogućavanje slobode kretanja radnika u druge države članice. Cilj ovih odredbi je i svladavanje prepreka koje mogu ugroziti slobodu kretanja radnika te poticanje gospodarske interpenetracije zaobilaznjem administrativnih prepreka, posebice u korist radnika i poduzeća.

(2) je, stoga, svrha ovih odredbi izbjegavanje administrativnih prepreka za radnike, poslodavce i ustanove socijalne sigurnosti koje mogu nastati kao posljedica primjene općeg pravila utvrđenog u točki (a) stavka 3. članka 11. navedene Uredbe, koja određuje kratko razdoblje zaposlenja u državi članici koja nije država članica u kojoj poduzeće ima poslovni nastan ili poslovnu adresu, ili u kojoj samozaposlena osoba redovito obavlja svoju djelatnost.

(3) je u tu svrhu prvi odlučujući uvjet za primjenu stavka 1. članka 12. navedene Uredbe postojanje izravnog odnosa između poslodavca i radnika kojeg poslodavac angažira.

(4) zaštita radnika i pravna sigurnost, na koju radnik i ustanova kod koje je radnik osiguran imaju pravo, zahtijevaju potpuno jamstvo zadržavanja izravnog odnosa tijekom čitavog razdoblja izaslanja.

(5) je drugi, odlučujući uvjet za primjenu stavka 1. članka 12. navedene Uredbe, postojanje veze između poslodavca i države članice u kojoj poslodavac ima poslovni nastan. Mogućnost izaslanja bi se, stoga, odnosila samo na ona poduzeća koja redovito obavljaju svoje poslovanje na području države članice čije se zakonodavstvo nastavlja primjenjivati na izaslanog radnika; uz pretpostavku da se gore navedene odredbe primjenjuju samo na poduzeća koja redovito obavljaju znatan dio svojih djelatnosti na području države članice u kojoj imaju poslovni nastan.

(6) bi okvirna razdoblja posloprimaca i samozaposlenih osoba trebala biti navedena bez utjecaja na pojedinačnu procjenu svakog slučaja.

(7) nikakvo jamstvo održavanja izravnog odnosa više ne može postojati, ako je izaslani radnik stavljen na raspolaganje trećem poduzeću.

(8) je tijekom čitavog razdoblja izaslanja neophodna mogućnost obavljanja svih provjera, posebno s obzirom na plaćanje doprinosa i održavanje izravne veze koja je nužna kako bi se izbjegla pogrešna primjena gore navedenih odredbi, kao i da je potrebno osigurati odgovarajuću informiranost administrativnih tijela, poslodavaca i radnika.

(9) radnik i poslodavac moraju biti pravovremeno obaviješteni o uvjetima prema kojima izaslani radnik može i dalje ostati obuhvaćen zakonodavstvom države koja ga je izaslala.

(10) bi situaciju u kojoj se nalaze poduzeće i radnici trebale procijeniti nadležne ustanove uz odgovarajuća jamstva, bez ugrožavanja slobode pružanja usluga i slobode kretanja radnika.

(11) načelo otvorene suradnje, koje je utvrđeno u članku 10. Ugovora, nameće nadležnim ustanovama brojne obveze čija je svrha provedba članka 12. Uredbe (EZ) br. 883/2004.

postupajući u skladu s uvjetima propisanim u stavku 2. članka 71. Uredbe (EZ) br. 883/2004,

ODLUČILA JE SLJEDEĆE:

1. Odredbe stavka 2. članka 12. Uredbe (EZ) br. 883/2004 primjenjuju se na radnika koji je temeljem zaposlenja kod poslodavca obuhvaćen zakonodavstvom države članice (koja radnika šalje) i kojeg poslodavac šalje u drugu državu članicu (državu zaposlenja) kako bi tamo za njega obavio posao.

Smatra se da je posao obavljen za poslodavca u državi koja šalje radnika, ako je utvrđeno da je posao izvršen za tog poslodavca, kao i da izravna veza između radnika i poslodavca koji ga je izaslao i dalje postoji.

Radi utvrđivanje daljnjeg postojanja ove izravne veze, uz pretpostavku da je radnik i dalje u nadležnosti poslodavca koji ga je izaslao, potrebno je uzeti u obzir brojne elemente, uključujući odgovornost za angažman, ugovor o radu, naknadu (bez utjecaja na mogući dogovor o plaćanju radnika između poslodavca u državi koja radnika šalje i poduzeća u državi u koju se radnik šalje), otkaz te ovlaštenje za određivanje prirode posla.

U svrhu primjene stavka 1. članka 14. Uredbe (EZ) br. 987/2009, obuhvaćenost zakonodavstvom države članice u kojoj poslodavac ima poslovni nastan u trajanju od najmanje jednog mjeseca može se smatrati indikacijom za udovoljavanje zahtjevu koji je određen formulacijom "neposredno prije početka zaposlenja dotične osobe". Kraća razdoblja bi zahtijevala posebnu procjenu svakog pojedinog slučaja uzimajući u obzir i sve druge uključene čimbenike.

U slučajevima kada je neophodno ili kad postoji sumnja, kako bi utvrdila obavlja li poslodavac na redovitoj osnovi znatan dio djelatnosti na području države članice u kojoj ima poslovni nastan, nadležna ustanova u potonjoj državi članici dužna je ispitati sve kriterije koji karakteriziraju djelatnosti koje obavlja poslodavac, uključujući mjesto u kojem poduzeće ima poslovni nastan, upravu, broj administrativnog osoblja koje radi u državi članici u kojoj ima poslovni nastan kao i u drugoj državi članici, mjesto u kojem su angažirani izaslani radnici te mjesto u kojem je zaključena većina ugovora s radnicima s jedne strane i s klijentima s druge strane, promet tijekom odgovarajućeg standardnog razdoblja u svakoj dotičnoj državi članici kao i broj ugovora zaključenih u državi koja šalje radnika. Ovo nije konačan popis, budući da je kriterije potrebno prilagoditi svakom pojedinom slučaju kao i voditi računa o prirodi djelatnosti koje poduzeće obavlja u državi svog poslovnog nastana.

Ovo je neslužbeni prijevod izrađen u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje, za potrebe Zavoda.

2. U svrhu primjene stavka 3. članka 14. Uredbe (EZ) br. 987/2009, ispunjenje zahtjeva u državi članici u kojoj osoba ima poslovni nastan procjenjuje se temeljem kriterija kao što su korištenje poslovnog prostora, plaćanje poreza, posjedovanje profesionalne iskaznice, porezni broj (PDV), upis u gospodarsku komoru ili strukovnu udrugu. Kao indikacija, obavljanje poslovne djelatnosti u trajanju od najmanje jednog mjeseca može se smatrati udovoljavanjem uvjetu na kojeg upućuje formulacija "da je ta osoba svoju djelatnost već neko vrijeme obavljala prije datuma na koji se želi pozvati na odredbe tog članka". Kraća razdoblja bi zahtijevala procjenu svakog pojedinog slučaja, uzimajući u obzir i sve druge uključene čimbenike.

3. (a) Temeljem odredbi stavka 1. ove Odluke, na izaslanja se i dalje primjenjuje stavak 1. članka 12. Uredbe (EZ) br. 883/2004, ako radnik - kojeg poduzeće iz države koja ga šalje u poduzeće u državu u koju ga se šalje - bude izaslan u jedno ili više poduzeća u istoj državi u koju ga se šalje, ali pod uvjetom da radnik i dalje obavlja posao za poduzeće koje ga je izaslalo. Ovo osobito može biti slučaj ako je poduzeće izaslalo radnika u državu članicu kako bi tamo uzastopno ili istovremeno obavljao posao u dva ili više poduzeća koja se nalaze u istoj državi članici. Osnovni i odlučujući element je da radnik nastavi obavljati posao u korist poduzeća koje ga je izaslalo.

Izaslanja u različite države članice, koja neposredno slijede jedno drugo, u svakom se slučaju smatraju novim izaslanjem u smislu stavka 1. članka 12. Uredbe (EZ) br. 883/2004.

(b) Kratak prekid rada radnika u državi u koju je izaslan, bez obzira na razlog (dopust, bolest, stručno usavršavanje u poduzeću koje ga šalje...) ne smatra se prekidom razdoblja izaslanja u smislu stavka 1. članka 12. Uredbe (EZ) br. 883/2004.

(c) Nakon što je radnik završio razdoblje izaslanja, nije moguće odobriti novo razdoblje izaslanja za istog radnika, isto poduzeće i istu državu članicu do isteka dva mjeseca od datuma prestanka prethodnog razdoblja izaslanja. Odstupanje od ovog načela je, međutim, dopustivo pod posebnim okolnostima.

4. Odredba stavka 1. članka 12. Uredbe (EZ) br. 883/2004 ne primjenjuje se ili se prestaje primjenjivati, posebice:

(a) ako poduzeće u koje je radnik izaslan, stavi radnika na raspolaganje drugom poduzeću u državi članici u kojoj ima poslovni nastan;

(b) ako je radnik koji je izaslan u državu članicu stavljen na raspolaganje poduzeću koje ima poslovni nastan u drugoj državi članici;

(c) ako je radnik regrutiran u jednoj državi članici kako bi ga poduzeće koje ima poslovni nastan u drugoj državi članici izaslalo u poduzeće u trećoj državi članici.

5. (a) Nadležna ustanove države članice čijim zakonodavstvom dotična osoba ostaje obuhvaćena prema stavku 1. članka 12. Uredbe (EZ) br. 883/2004, u slučajevima koji su predviđeni ovom Odlukom, pravovremeno obavještava poslodavca i dotičnog radnika o uvjetima pod kojima radnik može i dalje ostati obuhvaćen njezinim zakonodavstvom. Na taj način je poslodavac informiran o mogućnosti kontrole tijekom čitavog razdoblja izaslanja kako bi se utvrdilo da to razdoblje nije završilo. Ovakve se kontrole osobito mogu odnositi na plaćanje doprinosa i održavanje izravnog odnosa.

Nadležna ustanova države članice, u kojoj dotična osoba ima poslovni nastan i čijim zakonodavstvom samozaposlena osoba ostaje obuhvaćena prema članku 12., stavku 2. Uredbe (EZ) br. 883/2004, pravovremeno obavještava tu osobu o uvjetima pod kojima može i dalje biti obuhvaćena njezinim zakonodavstvom. Dotična osoba je na taj način informirana o mogućnostima kontrole tijekom čitavog razdoblja u kojem obavlja privremenu djelatnost u državi članici u kojoj je djelatna, kako bi se potvrdilo da se uvjeti koji se primjenjuju na tu

djelatnost nisu promijenili. Ovakve kontrole se osobito mogu odnositi na plaćanje doprinosa i održavanje infrastrukture koja je potrebna za obavljanje djelatnosti u državi poslovnog nastana.

(b) Štoviše, izaslani radnik i njegov poslodavac obavještavaju nadležnu ustanovu države koja šalje radnika o promjeni koja nastupi tijekom izaslanja, posebice:

- ako se izaslanje za koje je podnesen zahtjev na koncu nije dogodilo,
- ako je djelatnost prekinuta u slučaju koji nije naveden u točki 3 pod (b) ove Odluke,
- ako je poslodavac izaslanog radnika ustupio drugom poduzeću u državi koja radnika šalje, posebno u slučaju spajanja ili pripajanja poduzeća.

(c) Nadležna ustanova države koja šalje radnika dostavlja podatke navedene pod (b), na zahtjev kao i onda kad je to prikladno, ustanovi države u koju se radnik šalje.

(d) Nadležne ustanove u državi koja šalje radnika kao i u državi u koju se radnik šalje surađuju u provođenju gore navedenih kontrola kao i u slučajevima postojanja sumnje u provedbu članka 12. Uredbe (EZ) br. 883/2004.

6. Nadležne ustanove procjenjuju i nadziru situacije obuhvaćene člankom 12. Uredbe (EZ) br. 883/2004 te poslodavcima i radnicima osiguravaju sva odgovarajuća jamstva kako ne bi bila ugrožena sloboda pružanja usluga i sloboda kretanja radnika. Posebno se dosljedno i pravilno, u jednakim ili sličnim situacijama, moraju primjenjivati kriteriji za procjenu obavlja li poslodavac redovito svoje djelatnosti na području države, postoji li izravna veza između poslodavca i radnika ili održava li samozaposlena osoba infrastrukturu koja je potrebna za obavljanje djelatnosti u državi.

7. Administrativna komisija potiče suradnju između nadležnih tijela država članica u svrhu provedbe članka 12. Uredbe (EZ) br. 883/2004 i olakšava daljnji rad i razmjenu podataka, iskustava i dobre prakse za određivanje kriterija procjene situacija u kojima se nalaze poduzeća i radnici i osigurava mjere kontrole. U tu svrhu, ona će postepeno, u korist administrativnih tijela, poduzeća i radnika, sačiniti priručnik dobre prakse o izaslanjima radnika i obavljanju sekundarne djelatnosti samozaposlenih osoba izvan države njihovog poslovnog nastana.

8. Ova je Odluka objavljena u Službenom listu Europske unije. Primjenjuje se od datuma stupanja na snagu Uredbe (EZ) br. 987/2009.

Predsjednica Administrativne komisije

Gabriela Pikorová

[1] OJ L 166, 30.4.2004, p. 1.

[2] OJ L 284, 30.10.2009, p. 1.