

Praktični vodič

# O primjenjivom zakonodavstvu

u Europskoj uniji (EU),  
Europskom gospodarskom prostoru (EGP)  
i Švicarskoj



Izjava o ograničenju odgovornosti:

Ovaj praktični vodič pripremila je i usuglasila Administrativna komisija za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti.

Ovaj je vodič osmišljen kako bi se osiguralo radno sredstvo kojim bi se pomoglo institucijama, poslodavcima i građanima da odrede državu članicu čije bi se zakonodavstvo trebalo primjenjivati u određenim okolnostima. U njemu se ne iznosi službeno stajalište Europske komisije.

Administrativnu komisiju čine predstavnici država članica. Norveška, Island, Lihtenštajn i Švicarska sudjeluju kao promatrači. Administrativna komisija nadležna je za rješavanje administrativnih pitanja, pitanja tumačenja koja proizlaze iz odredaba uredbi o koordinaciji socijalne sigurnosti te za promicanje i razvoj suradnje među državama članicama EU-a.

Na njezinim sastancima sudjeluje i Europska komisija, koja joj obavlja poslove tajništva.



## Sadržaj

UVOD	4
1. Zašto nam je potreban ovaj vodič?	4
2. Kratak pregled pravila	4
DIO I.: UPUĆIVANJE RADNIKA	6
1. Koji se sustav socijalne sigurnosti primjenjuje na zaposlenike koji su privremeno upućeni na rad u drugu državu članicu?	6
2. Kako je upućivanje radnika definirano u posebnom zakonodavstvu Zajednice?	6
3. Koji se kriteriji primjenjuju kako bi se utvrdilo obavlja li poslodavac redovno svoju djelatnost u državi „upućivanja“?	7
4. Kada se može govoriti o izravnoj vezi između poduzeća koje upućuje radnika i upućenog radnika?	8
5. Što je s radnicima koji su zaposleni u jednoj državi članici kako bi bili upućeni na rad u drugu državu članicu?	9
6. Što ako je radnik upućen na rad u nekoliko poduzeća?	11
7. Postoje li situacije u kojima je potpuno nemoguće primjenjivati odredbe o upućivanju?	11
8. Što je sa samozaposlenim osobama koje privremeno rade u drugoj državi članici?	12
9. Koji se kriteriji primjenjuju kako bi se utvrdilo je li osoba obično samozaposlena u državi upućivanja?	13
10. Što označava „slična djelatnost“?	13
11. Koji se postupci moraju slijediti u slučaju upućivanja?	14
12. Sporazumi o odstupanjima od zakonodavstva o upućivanju	15
13. Kada osoba može zatražiti novo upućivanje nakon okončanja upućivanja?	15
14. Kakvo je stajalište u vezi s upućivanjima koja su već odobrena i koja su započeta u skladu s Uredbom 1408/71? Zbrajaju li se ta razdoblja u razdoblje od 24 mjeseca koje je dopušteno u skladu s Uredbom 883/2004?	16
15. Obustava ili prekid razdoblja upućivanja	17
16. Obavješćivanje o promjenama koje nastaju za vrijeme razdoblja upućivanja	17
17. Pružanje informacija i praćenje usklađenosti	18



DIO II.: OBAVLJANJE DJELATNOSTI U DVIJE ILI VIŠE DRŽAVA ČLANICA	19
1. Koji se sustav socijalne sigurnosti primjenjuje na osobe koje uobičajeno obavljaju djelatnost kao zaposlene osobe u dvije ili više država članica?	19
2. Kada se može smatrati da osoba inače obavlja djelatnost u dvije ili više država članica?	22
3. Kako se definira znatan dio djelatnosti?	25
4. Znatan dio djelatnosti i radnici zaposleni u međunarodnom prijevozu	27
4.a.Kako utvrditi zakonodavstvo koje se primjenjuje na članove letačke i kabinske posade od 28. lipnja 2012?	28
5. Kako se ocjenjuje trajanje znatnog dijela djelatnosti?	31
6. Što je potrebno učiniti u slučaju promjene rasporeda dužnosti ili rasporeda rada?	31
7. Kako tvrditi registrirano sjedište ili mjesto poslovanja?	32
8. Koje postupke osoba mora slijediti ako radi u dvije ili više država članica?	34
9. Što je sa samozaposlenim osobama koje inače obavljaju djelatnost samozaposlene osobe u dvije ili više država članica?	35
10. Kada se može smatrati da osoba inače obavlja djelatnost samozaposlene osobe u dvije ili više država članica?	35
11. Koja je definicija znatnog dijela samozaposlene djelatnosti?	36
12. Koje postupke samozaposlena osoba mora slijediti ako obavlja djelatnost u dvije ili više država članica?	36
13. Koji se kriteriji primjenjuju na utvrđivanje gdje se nalazi središte interesa djelatnosti?	36
14. Kakva je situacija u odnosu na osobu koja je zaposlena i samozaposlena u različitim državama članicama?	37
PART III: UTVRĐIVANJE BORAVIŠTA	38
1. U kojem je slučaju „boravište“ osobe od presudne važnosti u skladu s Uredbom 883/2004?	38
2. Koja je definicija pojma „boravište“?	38
3. Kriteriji za utvrđivanje boravišta	40
4. Neki primjeri slučajeva kada utvrđivanje boravišta može biti teško	41
DIO IV. PRIJELAZNE ODREDBE	47



1. Postoje li posebne mjere u slučajevima kada je već donesena odluka o primjenjivom zakonodavstvu u skladu s Uredbom 1408/71 ili Uredbom 883/2004 prije 28. lipnja 2012? 47
2. Od kojeg će se datuma primjenjivati primjenjivo zakonodavstvo ako osoba, na koju se primjenjuju prijelazne mjere, zatraži da bude ocijenjena u skladu s novim pravilima iz Uredbe 883/2004? 49



## Uvod

### 1. Zašto nam je potreban ovaj vodič?

Člankom 76. Uredbe 883/2004<sup>1</sup> zahtijeva se od država članica da jedne drugima priopćavaju sve<sup>2</sup> informacije i da promiču razmjenu iskustava i najbolje prakse u cilju olakšavanja ujednačene primjene zakonodavstva Zajednice. Ovo načelo podupire se načelom učinkovite razmjene informacija između institucija i obvezom građana i poslodavaca da dostavljaju točne i pravovremene informacije.

Svrha je ovog vodiča osigurati, na različitim praktičnim i upravnim razinama uključenima u provedbu određenih odredbi Zajednice, koristan radni instrument kao pomoć institucijama, poslodavcima i građanima da odrede zakonodavstvo koje države članice bi se trebalo primjenjivati u određenim okolnostima.

### 2. Kratak pregled pravila

Vodeće je načelo da se na osobe na koje su obuhvaćene Uredbama primjenjuje zakonodavstvo samo jedne države članice<sup>3</sup>. Na zaposlene i samozaposlene osobe obično se primjenjuje zakonodavstvo države članice u kojoj ta osoba obavlja svoju djelatnost. Ovo se načelo naziva *lex loci laboris*. Na osobe koje primaju određena kratkoročna davanja u gotovini na temelju zaposlenja ili samozaposlenja također se primjenjuje zakonodavstvo države članice u kojoj ta osoba obavlja svoju djelatnost. Na sve druge osobe primjenjuje se zakonodavstvo države članice boravišta. (*lex domicilii*).

Međutim, u nekim posebnim situacijama, opravdani su drugi kriteriji osim stvarnog mjesta zaposlenja. Takve situacije uključuju privremeno upućivanje radnika u drugu državu članicu i slučajeve kada osoba radi u dvije ili više država članica te određene kategorije radnika kao što su državni službenici.

Utvrđivanje „boravišta“ važno je posebno u vezi s neaktivnim osobama i u slučaju osoba koje rade u dvije ili više država članica.

Pravila u vezi s primjenjivim zakonodavstvom države članice utvrđena su člancima 11. – 16. Uredbe 883/2004, a povezane provedbene odredbe navedene su u člancima 14. - 21. Uredbe 987/2009<sup>4</sup> (dalje u tekstu Uredbe). Ta pravila tumači i Administrativna komisija za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti (dalje u tekstu „Administrativna komisija“) u odluci br. A2<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Uredba (EZ) br. 883/2004 Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti, SL L 166, 30.4.2004., str. 1, ispravak SL L 200, 7.6.2004., str. 1, kako je zadnje izmijenjena Uredbom (EU) br. 465/2012, SL L 149, 8.6.2012., str. 4 (dalje u tekstu: Uredba 883/2004 i Uredba 465/2012).

<sup>2</sup> Dalje u tekstu pojam „država članica“ odnosi se i na države EGP-a, i EFTA-e i na Švicarsku.

<sup>3</sup> Članak 11. stavak 1. Uredbe 883/2004.

<sup>4</sup> Uredba (EZ) br. 987/2009 Europskog parlamenta i Vijeća od 16. rujna 2009. o utvrđivanju postupka provedbe Uredbe (EZ) br. 883/2004, SL L 284, 30.10.2009., str. 1, kako je zadnje izmijenjena Uredbom (EU) br. 465/2012, SL L 149, 8.6.2012., str. 4 (dalje u tekstu: Uredba 987/2009).

<sup>5</sup> Odluka br. A2 od 12. lipnja 2009. o tumačenju članka 12. Uredbe (EZ) br. 883/2004 Europskog parlamenta i Vijeća o zakonodavstvu koje se primjenjuje na upućene radnike i samozaposlene radnike koji privremeno rade izvan nadležne države, SL C 106, 24.4.2010., str. 5 (dalje u tekstu: Odluka Administrativne komisije A2).



Ovaj je vodič podijeljen na četiri dijela:

- Dio I. o upućivanju radnika
- Dio II. o obavljanju djelatnosti u dvije ili više država članica
- Dio III. o utvrđivanju boravišta
- Dio IV. o prijelaznim odredbama



## Dio I.: Upućivanje radnika

### 1. Koji se sustav socijalne sigurnosti primjenjuje na zaposlenike koji su privremeno upućeni na rad u drugu državu članicu?

Ponekad će poslodavac iz jedne države članice („država upućivanja“) željeti poslati zaposlenika na rad u drugu državu članicu („država zaposlenja“)<sup>6</sup>. Takvi se zaposlenici nazivaju *upućenim radnicima*.

U skladu s pravilima Zajednice, na radnike koji se kreću unutar Europske unije primjenjuje se zakonodavstvo o socijalnoj sigurnosti jedne države članice<sup>7</sup>. U skladu s Uredbama, na osobe koje se radi posla kreću iz jedne države članice u drugu općenito se primjenjuje sustav socijalne sigurnosti utvrđen zakonodavstvom države članice novog zaposlenja.

Kako bi se u što većoj mjeri poticala sloboda kretanja radnika i usluga te kako bi se izbjegli nepotrebni i skupi administrativni i ostali postupci, što ne bi bilo u interesu radnika, poduzeća i uprava, u odredbama Zajednice koje su trenutno na snazi dopuštaju se određene iznimke od gore navedenog općeg načela.

Glavna je iznimka zahtjev za održavanje povezanosti radnika sa sustavom socijalne sigurnosti države članice u kojoj obično posluje poduzeće za koje radi (država upućivanja) svaki puta kada ga to poduzeće upućuje na rad u drugu državu članicu (država zaposlenja) na vremensko razdoblje koje je ograničeno od samog početka (najviše 24 mjeseca) i pod uvjetom da se i dalje primjenjuju određeni uvjeti koji su detaljnije opisani u nastavku.

Na takve situacije – koje omogućuju izuzeće od plaćanja doprinosa za osiguranje u državi zaposlenja – poznate kao **upućivanje radnika**, primjenjuje se članak 12. Uredbe 883/2004.

Dalje u tekstu opisana su pravila koja se primjenjuju na zaposlene i samozaposlene osobe.

### 2. Kako je upućivanje radnika definirano u posebnom zakonodavstvu Zajednice?

U skladu s gore navedenim odredbama Uredbe, na osobu koja obavlja djelatnost kao zaposlena osoba u državi članici za poslodavca **koji redovno obavlja svoju djelatnost u toj državi** i koju je poslodavac uputio u drugu državu članicu radi obavljanja posla **za tog poslodavca** i dalje se primjenjuje zakonodavstvo države članice koja ju je uputila pod uvjetom da

- predviđeno trajanje takvog posla nije duže od 24 mjeseca, i
- ona nije poslana da zamijeni drugu upućenu osobu.

<sup>6</sup> „Država zaposlenja“ država je u kojoj osoba odlazi obavljati djelatnost kao zaposlena (ii samozaposlena) osoba u skladu s definicijom iz članka 1. točaka (a) i (b) Uredbe 883/2004.

<sup>7</sup> Članak 11. stavak 1. Uredbe 883/2004.





Svrha je tih odredbi o upućivanju olakšati poslodavcima koji moraju radnike upućivati na privremeni rad u drugu državu (i radnicima). U skladu s tim, one se ne mogu primjenjivati na zapošljavanje u poduzećima ili trajne ugovore zbog stalnog upućivanja različitih radnika na ista radna mjesta i u iste svrhe.

Prema tome, uz privremenu prirodu upućivanja i činjenicu da se ne smije raditi o zamjenjivanju drugog radnika, postoji nekoliko važnih stvari koje treba napomenuti u vezi s tim posebnim pravilom.

U prvom slučaju poslodavac mora **redovno obavljati svoju djelatnost** u državi upućivanja. Osim toga, pravilo da radnik „obavlja posao za tog poslodavca“ znači da za vrijeme trajanja razdoblja upućivanja mora postojati **izravna veza** između poslodavca koji je uputio radnika i upućenog radnika.

### 3. Koji se kriteriji primjenjuju kako bi se utvrdilo obavlja li poslodavac redovno svoju djelatnost u državi „upućivanja“?

Fraza „koji redovno obavlja svoju djelatnost tamo“ znači poduzeće koje redovno obavlja svoje **osnovne djelatnosti** u državi članici u kojoj ima poslovni nastan. Ako su djelatnosti poduzeća ograničene na unutarnje upravljanje, neće se smatrati da ono obično obavlja svoju djelatnost u toj državi članici. Prilikom utvrđivanja obavlja li poduzeće svoje osnovne djelatnosti potrebno je uzeti u obzir sve kriterije specifične za djelatnosti koje obavlja predmetno poduzeće. Kriteriji moraju biti prilagođeni posebnim značajkama svakog poslodavca i stvarnoj prirodi djelatnosti koja se obavlja.

Postojanje osnovnih djelatnosti u državi upućivanja može se provjeriti nizom objektivnih čimbenika i posebno je važno sljedeće. **Važno je napomenuti da ovo nije iscrpan popis jer bi se kriteriji trebali prilagoditi svakom pojedinom slučaju i trebalo bi se voditi računa o prirodi djelatnosti koje poduzeće obavlja u državi u kojoj ima poslovni nastan. Možda će također biti nužno uzeti u obzir druga mjerila prilagođena posebnim značajkama poduzeća i stvarnoj prirodi djelatnosti poduzeća u državi u kojoj ima poslovni nastan:**

- mjesto gdje poduzeće koje upućuje radnika ima svoj registrirani ured i upravu;
- broj administrativnih zaposlenika poduzeća koje upućuje radnika u državi upućivanja i državi zaposlenja – ako se u državi upućivanja nalazi samo administrativno osoblje, to samo po sebi isključuje primjenjivost odredba o upućivanju na poduzeće;
- mjesto zaposlenja upućenog radnika;
- mjesto gdje je sklopljena većina ugovora s klijentima;
- pravo primjenjivo na ugovore koje je poduzeće koje upućuje radnika potpisalo sa svojim klijentima i njihovim radnicima;
- broj ugovora izvršenih u državi upućivanja i državi zaposlenja;
- promet koji je poduzeće koje upućuje radnika ostvarilo u državi upućivanja i u državi zaposlenja u odgovarajućem tipičnom razdoblju (npr. promet od oko



25% ukupnog prometa države upućivanje trebao bi biti dovoljni pokazatelj, dok bi slučajeve prometa ispod 25% trebalo detaljnije provjeriti<sup>8</sup>;

- trajanje poslovnog nastana poduzeća u državi članici upućivanja.

Prilikom ocjenjivanja osnovne djelatnosti u državi upućivanja institucije moraju provjeriti je li poslodavac koji traži upućivanje stvarni poslodavac dotičnih radnika. To je posebno važno u situacijama kada je dio zaposlenika nekog poslodavca zaposlen na neodređeno vrijeme, a dio na određeno vrijeme.

### Primjer:

Poduzeće A iz države članice X dobilo je narudžbu za posao bojanja u državi članici Y. Očekuje se da će posao trajati dva mjeseca. Uz sedam stalnih zaposlenika poduzeću A potrebna su tri dodatna privremena radnika iz agencije za privremeno zapošljavanje B koji će biti upućeni u državu članicu Y. Ti privremeni radnici već su radili za poduzeće A. Poduzeće A traži od agencije B da, uz svojih sedam radnika, uputi tri privremena radnika u državu članicu Y.

Ako su zadovoljeni drugi uvjeti za upućivanje, zakonodavstvo države članice X i dalje će se primjenjivati na radnike agencije za privremeno zapošljavanje – kao na privremene radnike. Poslodavac privremenih radnika je naravno agencija za privremeno zapošljavanje B.

## 4. Kada se može govoriti o izravnoj vezi između poduzeća koje upućuje radnika i upućenog radnika?

Iz tumačenja odredbi i iz sudske prakse i svakodnevne prakse Zajednice proizlazi niz načela na temelju kojih se određuje postojanje **izravne veze** između poduzeća koje upućuje radnika i upućenog radnika. Načela su sljedeća:

- odgovornost za zapošljavanje;
- mora biti očito da se ugovor primjenjivao i da se još uvijek primjenjuje u razdoblju upućivanja na stranke koje su bile uključene u njegovo sastavljanje i da proizlazi iz pregovora koji su doveli do zapošljavanja;
- ovlast raskida ugovora o radu (otpuštanje) ima isključivo poduzeće koje upućuje radnika;
- poduzeće koje upućuje radnika mora zadržati ovlasti za utvrđivanje „prirode“ djelatnosti koje obavlja upućeni radnik, ne u smislu definicije vrste posla koji se obavlja i načina obavljanja posla već općenito u smislu utvrđivanja krajnjeg proizvoda tog rada ili osnovne usluge koja će se pružati;
- za naknadu radnicima dogovorno je poduzeće koje je sklopilo ugovor o radu. Time se ne dovodi u pitanje mogući sporazum između poslodavca u državi upućivanja i poduzeća u državi zaposlenja o načinu izvršavanja stvarnih plaćanja zaposleniku;
- ovlast za određivanje stegovnih mjera zadržava poduzeće koje upućuje radnika.

<sup>8</sup> Promet se u načelu može procijeniti na temelju objavljenih izvješća poduzeća za prethodnih 12 mjeseci. Međutim, u slučaju novoosnovanih poduzeća prikladniji je promet od trenutka početka poslovnih aktivnosti (ili kraće razdoblje, ako je reprezentativnije za poslovanje).



## Neki primjeri:

- a) Poduzeće A sa sjedištem u državi članici A privremeno upućuje radnika u inozemstvo na rad u poduzeću B koje se nalazi u državi članici B. Radnik zadržava ugovor s poduzećem A ne temelju kojeg ima pravo tražiti naknadu za rad.

**Rješenje:** Poduzeće A poslodavac je upućenog radnika jer radnik može naknadu za rad tražiti samo od poduzeća A. To se primjenjuje čak i ako poduzeće B djelomično ili u potpunosti vrati poduzeću A iznos naknade za rad odbijajući je od poreza kao svoje operativne troškove u državi članici B.

- b) Poduzeće A sa sjedištem u državi članici A privremeno upućuje radnika u inozemstvo da obavlja djelatnost u poduzeću B sa sjedištem u državi članici B. Radnik zadržava ugovor s poduzećem A. Njegovi zahtjevi za naknadu za rad upućeni su poduzeću A. Međutim, radnik sklapa dodatni ugovor o radu s poduzećem B i dobiva naknadu i od poduzeća B.

**Rješenje a):** Za vrijeme trajanja zaposlenja u državi članici B radnik ima dva poslodavca. Kada radi isključivo u državi članici B, na njega se primjenjuje zakonodavstvo države članice B u skladu s člankom 11. stavkom 3. točkom (a) Uredbe 883/2004. To znači da se plaća koju isplaćuje poduzeće A uzima u obzir za utvrđivanje davanja za socijalno osiguranje koja se plaćaju u državi članici B.

**Rješenje b):** Ako radnik s vremena na vrijeme radi i u državi članici A, za procjenu primjenjuje i se zakonodavstvo države članice A ili zakonodavstvo države članice B koriste se odredbe članka 13. stavka 1. Uredbe 883/2004.

- c) Poduzeće A sa sjedištem u državi članici A privremeno šalje radnicu u inozemstvo da obavlja djelatnost u poduzeću B sa sjedištem u državi članici B. Ugovor o radu s poduzećem A obustavljen je za vrijeme dok radnica obavlja djelatnost u državi članici B. Za vrijeme dok obavlja djelatnost u državi članici B, radnica sklapa ugovor o radu s poduzećem B i od tog poduzeća dobiva plaću. Rješenje: U tom se slučaju ne radi o upućivanju jer obustavljeni radni odnos ne sadrži dovoljno veza u skladu s radnim pravom da bi se moglo nastaviti primjenjivati zakonodavstvo države članice upućivanja. U skladu s člankom 11. stavkom 3. točkom (a) Uredbe 883/2004, na radnika se primjenjuje zakonodavstvo države članice B.

Ako se u načelu primjenjuje zakonodavstvo države članice B, u oba se slučaja može dogovoriti iznimka (primjeri b i c) u skladu s člankom 16. Uredbe 883/2004 uzimajući u obzir činjenicu da je zaposlenje u državi članici B privremene prirode, pod uvjetom da je takva iznimka u interesu radnika i da je predan zahtjev u tom smislu. Za takav sporazum potrebno je odobrenje obje uključene države članice.



## 5. Što je s radnicima koji su zaposleni u jednoj državi članici kako bi bili upućeni na rad u drugu državu članicu?

Pravila o upućivanju radnika mogu obuhvaćati osobe koje su zaposlene u svrhu upućivanja u drugu državu članicu. Međutim, u Uredbama je propisano da osoba koja se upućuje na rad u drugu državu članicu mora biti vezana uz sustav socijalnog osiguranja u državi članici u kojoj njezin poslodavac ima poslovni nastan neposredno prije početka njezina zaposlenja<sup>9</sup>. Smatra se da razdoblje od najmanje godinu dana zadovoljava taj zahtjev, a za kraća je razdoblja potrebno ocjenjivanje pojedinačnih slučajeva uzimajući u obzir sve uključene čimbenike<sup>10</sup>. Zaposlenjem kod poslodavca u državi članici upućivanja zadovoljava se taj zahtjev. Nije nužno da je osoba za to vrijeme radila kod poslodavca koji traži njezino upućivanje. Uvjet ispunjavaju i studenti ili umirovljenici ili netko tko je osiguran na temelju boravišta i povezan sa sustavom socijalnog osiguranja države upućivanja.

Svi uobičajeni uvjeti koji se primjenjuju na upućivanje radnika općenito, primjenjuju se i na takve radnike.

U nastavku je navedeno nekoliko primjera u cilju pojašnjenja što u pojedinim slučajevima znači pojam povezano sa sustavom socijalne sigurnosti „neposredno prije“ početka radnog odnosa:

- a) Dana 1. lipnja poslodavac A sa sjedištem u državi članici A uputio je, između ostalih, radnike X, Y i Z u državu članicu B na razdoblje od deset mjeseci da obavljaju djelatnost u ime poslodavca A.
- b) Radni odnos radnika X kod poslodavca A započeo je 1. lipnja. Neposredno prije početka radnog odnosa, on je živio u državi članici A i na njega se primjenjivalo zakonodavstvo države članice A otkad je pohađao fakultet.
- c) Radni odnos radnice Z kod poslodavca A također je započeo 1. lipnja. Ona je živjela u državi članici A neposredno prije početka radnog odnosa; radila je kao pogranični radnik i zbog toga se na njih primjenjivalo zakonodavstvo države članice C.
- d) Radnik Z, čiji je radni odnos kod poslodavca A također započeo 1. lipnja, radio je u državi članici A od 1. svibnja. Zbog tog se zaposlenja na njega primjenjivalo zakonodavstvo države članice A. Međutim, neposredno prije 1. svibnja na radnika Z deset se godina primjenjivalo zakonodavstvo države članice B zbog radnog odnosa.

**Rješenje:** Jedan od zahtjeva za trajnu primjenu zakonodavstva države upućivanja jest da se zakonodavstvo o socijalnoj sigurnosti države upućivanja mora na radnika primjenjivati neposredno prije njegova upućivanja. Međutim, nije uvjet da radnik mora biti zaposlen u poduzeću upućivanja neposredno prije upućivanja. Na radnike X i Z primjenjivalo se zakonodavstvo države članice A neposredno prije 1. lipnja i stoga u tom smislu zadovoljavaju zahtjev za trajnu primjenu zakonodavstva države članice upućivanja. Međutim, na radnicu Y neposredno prije 1. lipnja primjenjivalo se

<sup>9</sup> Članak 14. stavak 1. Uredbe 987/2009.

<sup>10</sup> Odluka Administrativne komisije A2.



zakonodavstvo države članice C. Budući da se na nju nije primjenjivalo zakonodavstvo države upućivanja neposredno prije upućivanja, na nju će se u načelu primjenjivati zakonodavstvo države članice B, u kojoj ona stvarno radi.

## 6. Što ako je radnik upućen na rad u nekoliko poduzeća?

Ako upućena osoba radi u različitim vremenskim razdobljima ili u istom vremenskom razdoblju u nekoliko poduzeća u istoj državi članici zaposlenja, time se ne isključuje primjena odredbi o upućivanju. Bitan i odlučujući element u tom slučaju jest da mora nastaviti obavljati djelatnost za poduzeće koje ju je uputilo. Stoga je uvijek nužno za vrijeme trajanja razdoblja upućivanja provjeriti postojanje i trajanje izravne veze između upućenog radnika i poduzeća koje ga je uputilo.

Upućivanje u različite države članice koje odmah slijedi jedno nakon drugog u svakom slučaju uzrokuje nastanak novog upućivanja u smislu članka 12. stavka 1. Odredbe o upućivanju ne primjenjuju se u slučajevima kada je osoba redovno istovremeno zaposlena u različitim državama članicama. Na takve se situacije primjenjuju odredbe članka 13. osnovne Uredbe.

## 7. Postoje li situacije u kojima je potpuno nemoguće primjenjivati odredbe o upućivanju?

Postoji niz situacija u kojima pravila Zajednice *a priori* isključuju primjenu odredbi o upućivanju.

Posebno kada:

- poduzeće u koje je radnik upućen stavlja ga/ju na raspolaganje u drugo poduzeće u državi članici u kojoj ima sjedište;
- poduzeće u koje je radnik upućen stavlja na ga/ju na raspolaganje poduzeća sa sjedištem u drugoj državi članici;
- radnik je zaposlen u državi članici kako bi ga poduzeće sa sjedištem u drugoj državi članici poslalo u treću državu članicu bez da su prethodno ispunjeni zahtjevi za prethodno povezivanje sa sustavom socijalne sigurnosti države upućivanja;
- radnika je u jednoj državi članici zaposlilo poduzeće sa sjedištem u drugoj državi članici kako bi radio u prvoj državi članici;
- radnik je upućen da zamijeni drugu upućenu osobu;
- radnik/ca je sklopio/la ugovor o radu s poduzećem u koje je upućen/a.

U takvim su slučajevima jasni razlozi zbog čega je primjenjivost upućivanja strogo isključena: složenost odnosa koji nastaju u nekima od tih situacija, kao i činjenica da ne postoji jamstvo o postojanju izravne veze između radnika i poduzeća koje ga je uputilo u suprotnosti su s ciljem izbjegavanja složenih administrativnih postupaka i fragmentirane povijesti postojećeg osiguranja koji su u osnovi odredaba koje se primjenjuju na upućivanje. Osim toga, nužno je spriječiti nezakonitu primjenu odredbi o upućivanju.



U iznimnim okolnostima bilo bi moguće zamijeniti osobu koja je već upućena, pod uvjetom da nije završilo predviđeno trajanje upućivanja. Primjer takve situacije je situacija kada je radnik upućen na 20 mjeseci, teško se razbolio nakon 10 mjeseci i morali su ga zamijeniti. U toj bi situaciji bilo razumno dopustiti drugoj osobi da bude upućena na preostalim 10 mjeseci dogovorenog razdoblja.

Zabranu zamjene upućene osobe drugom upućenom osobom potrebno je razmotriti ne samo iz perspektive države članice upućivanja već i iz perspektive države primateljice. Upućeni radnik ne može odmah biti zamijenjen u državi primateljici A drugim upućenim radnikom iz istog poduzeća iz države članice B ni upućenim radnikom iz drugog poduzeća iz države članice B, a ni upućenim radnikom iz poduzeća sa sjedištem u državi članici C.

Sa stajališta nadležnog tijela države članice upućivanja može se, prilikom ocjenjivanja uvjeta upućivanja, činiti da su uvjeti upućivanja ispunjeni. Međutim, ako je djelatnost u poduzeću koje je primilo radnika u državi članici A prethodno obavljao upućeni radnik iz države članice B, taj se radnik ne može odmah zamijeniti novo upućenim radnikom iz bilo koje države članice. Bez obzira iz kojeg poduzeća ili države članice dolazi novo upućeni radnik, jedan se upućeni radnik ne može odmah zamijeniti drugim upućenim radnikom.

### **Primjer (okvirni ugovor neograničenog trajanja):**

*X je agencija za zapošljavanje specijalizirana za pronalaženje mesara za mesnice u državi članici A. Agencija X sklapa ugovor s klaonicom Y u državi članici B: X tamo šalje mesare. Naknada (od klaonice Y poslodavcu X) za tu uslugu, plaća se ovisno o tonama rezanog mesa. Posao koji obavljaju različiti upućeni zaposlenici nije uvijek isti, ali u načelu bi se svaki upućeni zaposlenik mogao rasporediti na bilo koje mjesto u klaonici. Uobičajeno trajanje upućivanja jest 10 mjeseci po zaposleniku. Ugovor između poslodavca X i klaonice Y okvirni je ugovor na temelju kojeg Y može tražiti mesare za naknadna razdoblja (npr. za svaku godinu); ali ovaj okvirni ugovor nije sam po sebi vremenski ograničen. Nadalje, postoji i poslodavac Z, sa sjedištem u državi članici C, koji svoje zaposlenike šalje u klaonicu Y. Nakon nekog vremena ispitivanje je pokazalo da su mesarske poslove u klaonici Y godinama, isključivo i bez prekida, obavljali upućeni radnici iz poslodavaca X i Y.*

Ovo je primjer neovlaštene zamjene jednog upućenog radnika s drugim upućenim radnikom. Institucija koja je izdala potvrdu A1 treba ju povući, a na radnika se treba primjenjivati zakonodavstvo države zaposlenja od datuma kada je obaviještena nadležna institucija države članice upućivanja i kada je dobila dokaze o situaciji u državi zaposlenja. U slučaju prijevara, moguće je i retroaktivno povlačenje.

Kada je upućen radnik odmah zamijenjen drugim upućenim radnikom, novi upućeni radnik povezuje se sa sustavom socijalne sigurnosti države zaposlenja od početka rada jer se na njega više ne primjenjuje izuzeće iz članka 12. Uredbe 883/2004.

## **8. Što je sa samozaposlenim osobama koje privremeno rade u drugoj državi članici?**



Ponekad osoba koja redovno obavlja djelatnost samozaposlene osobe u jednoj državi članici („država upućivanja“) želi otići na privremeni rad u drugu državu članicu („država zaposlenja“).

Kao i u slučaju upućenih radnika, ako se na samozaposlenu osobu koja privremeno radi u drugoj državi članici počne primjenjivati zakonodavstvo države članice zaposlenja, to će uzrokovati administrativne poteškoće i nejasnoće. Osim toga, samozaposlena osoba mogla bi izgubiti na davanjima.

U Uredbama je stoga predviđeno posebno pravilo za samozaposlene osobe koje privremeno rade u drugoj državi članici koje je slično, ali nije istovjetno, pravilo koje se primjenjuje na upućene radnike.

Tim je pravilom predviđeno da se na osobu koja inače obavlja djelatnost kao samozaposlena osoba u državi članici upućivanja i koja obavlja sličnu djelatnost u državi članici zaposlenja i dalje primjenjuje zakonodavstvo države upućivanja pod uvjetom da predviđeno trajanje takve djelatnosti nije duže od 24 mjeseca<sup>11</sup>.

### **9. Koji se kriteriji primjenjuju kako bi se utvrdilo je li osoba obično samozaposlena u državi upućivanja?**

U Uredbama je propisano da osoba „koja inače obavlja djelatnost kao samozaposlena osoba“ znači osoba koja uobičajeno obavlja znatne aktivnosti na državnom području države članice u kojoj ima poslovni nastan. To se posebno primjenjuje na osobu koja

- je obavljala svoju djelatnost kao samozaposlena osoba već neko vrijeme prije datuma kada se preselila u drugu državu članicu, i
- ispunjava nužne kriterije za poslovanje u državi članici u kojoj ima poslovni nastan i nastavlja tamo održavati sredstva koja će mu/joj omogućuju da obavlja svoju djelatnost nakon povratka.

Prilikom utvrđivanja obavlja li osoba inače djelatnost kao samozaposlena osoba u državi članici upućivanja važno je preispitati gore navedene kriterije. Takvo preispitivanje moglo bi uključivati ocjenjivanje ima li osoba:

- ured u državi članici upućivanja;
- plaća poreze u državi članici upućivanja;
- ima PDV broj u državi članici upućivanja;
- registrirana je u trgovačkoj komori ili službenim tijelima države upućivanja;
- ima vizit kartu u državi upućivanja.

Uredbama se zahtjeva da samozaposlena osoba koja želi iskoristiti mogućnost upućivanja „mora već neko vrijeme obavljati svoju djelatnost“ prije datuma upućivanja. U tom smislu može se smatrati da razdoblje od dva mjeseca zadovoljava taj zahtjev, a u slučaju kraćih razdoblja potrebno je ocjenjivanje pojedinih slučajeva<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Članak 12. stavak 2. Uredbe 883/2004.

<sup>12</sup> Odluka Administrativne komisije A2.



## 10. Što označava „slična djelatnost“?

Prilikom utvrđivanja odlazi li osoba u drugu državu članicu radi obavljanja „slične djelatnosti“ onoj koju je obavljala u državi upućivanja, potrebno je uzeti u obzir stvarnu prirodu djelatnosti. Nije važno kako je ta vrsta djelatnosti kategorizirana u državi zaposlenja, odnosno, je li označena kao zaposlenje ili samozaposlenje.

Kako bi se moglo utvrditi je li djelatnost „slična“, potrebno je unaprijed utvrditi kakav je posao osoba obavljala prije odlaska iz države upućivanja. Samozaposlena osoba trebala bi moći to dokazati, na primjer predočenjem ugovora o djelu.

U načelu će se djelatnost samozaposlene osobe u istom sektoru smatrati obavljanjem slične djelatnosti. Međutim, treba napomenuti da djelatnosti mogu biti vrlo različite čak i unutar sektora i nije uvijek moguće primjeniti to opće pravilo.

### Primjeri:

- a) A je osoba koja obično radi kao samozaposleni stolar u državi X i preselila se u državu Y gdje radi kao samozaposleni mesar. Za nju se ne bi smatralo da obavlja „sličnu djelatnost“ jer zaposlenje u državi Y nema nikakvu sličnost s njezinim radom u državi X.

B vodi građevinsko poduzeće u državi X i prihvaća poslove postavljanja cijevi i žica. B je potpisao ugovor u državi Y za radove koji se sastoje od postavljanja žica i popravljanja temelja.

- b) B može iskoristiti odredbe članka 12. stavka 2. jer se planira preseliti u državu Y radi obavljanja slične djelatnosti, odnosno, djelatnosti u istom sektoru (građevinarstvo).

- c) C obavlja djelatnost samozaposlene osobe u državi X koja se sastoji od pružanja usluga prijevoza. C se privremeno seli u državu Y radi izvršavanja ugovora za postavljanje žica i popravljanje temelja. Zbog toga što se djelatnost koja se obavlja u državi Y razlikuje od djelatnosti koja se obavlja u državi X (različiti sektori: X – promet, Y – građevinarstvo), C ne može iskoristiti odredbe članka 12. stavka 2 osnovne Uredbe.

- d) D je samozaposleni odvjetnik specijaliziran za kazneno pravo u državi X. Dobio je posao savjetovanja velikog poduzeća o korporativnom upravljanju u državi Y. Iako je područje u kojem radi drugačije, on se još uvijek bavi pravom i može iskoristiti odredbe o upućivanju.

## 11. Koji se postupci moraju slijediti u slučaju upućivanja?

Poduzeće koje upućuje radnika u drugu državu članicu, ili u slučaju samozaposlene osobe, sama osoba, mora se obratiti nadležnoj instituciji u državi upućivanja i kada je moguće, to je potrebno učiniti prije upućivanja.





Nadležno tijelo u državi upućivanja bez odgađanja daje tijelu u državi zaposlenja više informacija o primjenjivom zakonodavstvu. Nadležno tijelo u državi upućivanja mora obavijestiti predmetnu osobu i njezina poslodavca u slučaju zaposlene osobe o uvjetima pod kojima će se na njih nastaviti primjenjivati zakonodavstvo i o mogućnosti provjera za vrijeme razdoblja upućivanja kako bi se osiguralo da su ti uvjeti ispunjeni.

Kada se zaposlenik ili samozaposlena osoba upućuje u drugu državu članicu, on/ona ili njegov/njezin poslodavac od nadležnog tijela dobivaju potvrdu A1 (bivšu potvrdu E 101). Tom se potvrdom potvrđuje da radnik dolazi u okviru posebnog pravila za upućene radnike do određenog datuma. Trebalo bi također biti navedeno, ako je primjenjivo, pod kojim uvjetima se na radnika primjenjuju posebna pravila za upućene radnike.

## **12. Sporazumi o odstupanjima od zakonodavstva o upućivanju**

Uredbama je predviđeno da razdoblje upućivanja ne smije trajati duže od 24 mjeseca.

Međutim, člankom 16. Uredbe 883/2004 dopušteno je nadležnim tijelima dvaju ili više država članica da zajedničkim dogovorom predvide izuzeća od pravila o primjenjivom zakonodavstvu, a to uključuje prethodno opisana posebna pravila o upućivanju. Za dogovore iz članka 16. potreban je pristanak institucija uključenih država članica i oni se mogu koristiti samo u interesu osobe ili kategorije osoba. Prema tome, iako se dogovorima između država članica može pomoći u pojednostavljivanju administrativnih postupaka, ostvarenje toga ne može biti jedini motivirajući čimbenik u takvim dogovorima, a glavni naglasak mora se staviti na interese predmetne osobe ili osoba.

Na primjer, ako se zna da će očekivano trajanje upućivanja radnika biti duže od 24 mjeseca, između države upućivanja i države zaposlenja mora se postići dogovor iz članka 16. kako bi se na radnika nastavilo primjenjivati zakonodavstvo države upućivanja. Dogovori iz članka 16. mogu se primijeniti i na retroaktivno dopuštanje upućivanja ako je to u interesu predmetnog radnika, odnosno, ako je primijenjeno zakonodavstvo krive države članice. Međutim, retroaktivna primjena trebala bi se koristiti samo u vrlo iznimnim slučajevima.

Kada je moguće predvidjeti (ili postane jasno nakon početka razdoblja upućivanja) da će djelatnost trajati duže od 24 mjeseca, poslodavac ili predmetna osoba dostavljaju, bez odgađanja, zahtjev nadležnom tijelu u državi članici za čije zakonodavstvo žele da se na nju primjenjuje. Taj bi zahtjev kad god je to moguće trebalo poslati unaprijed. Ako nije predan zahtjev za produljenje razdoblja upućivanja nakon 24 mjeseca ili ako, nakon predavanja zahtjeva, predmetne države ne postignu u skladu s člankom 16. Uredbe dogovor o proširenju primjene zakonodavstva države upućivanja, zakonodavstvo države članice u kojoj osoba stvarno radi počeo će se primjenjivati odmah po završetku razdoblja upućivanja.

## **13. Kada osoba može zatražiti novo upućivanje nakon okončanja upućivanja?**



Kada radnik završi razdoblje upućivanja, nije moguće odobriti novo razdoblje upućivanja za istog radnika, ista poduzeća ili istu državu članicu dok ne prođe barem dva mjeseca od datuma završetka prethodnog razdoblja upućivanja. Međutim, u određenim okolnostima dopušteno je odstupanje od tog načela<sup>13</sup>.

S druge strane, ako upućeni radnik nije mogao završiti posao zbog nepredviđenih okolnosti, on, ili njegov poslodavac, mogu zatražiti produženje izvornog razdoblja upućivanja do završetka posla (do 24 mjeseca ukupno) ne uzimajući u obzir obavezan prekid od barem dva mjeseca. Takav se zahtjev može dostaviti i obrazložiti prije kraja izvornog razdoblja upućivanja.

### Primjeri:

- a) Radnik A upućen je iz države članice A u državu članicu B na 12 mjeseci. Za vrijeme tog razdoblja tri je mjeseca bio teško bolestan i nije mogao obavljati i završiti predviđeni posao u državi članici B. Budući da A nije mogao završiti posao zbog nepredviđenih okolnosti, on, ili njegov poslodavac, mogu zatražiti produženje izvornog razdoblja upućivanja za tri mjeseca koje će početi odmah po isteku izvornih 12 mjeseci.
- b) Radnik B upućen je iz države članice A u državu članicu B na 24 mjeseca kako bi tamo obavljao građevinsku djelatnost. Tijekom tog razdoblja postalo je očito da, zbog poteškoća s projektom, posao ne može biti dovršen prije isteka 24 mjeseca. Iako radnik B ne može dovršiti posao zbog nepredviđenih okolnosti, država upućivanja ne može odobriti produljenje izvornog razdoblja upućivanja odmah nakon isteka 24 mjeseca. Jedini način na koji se to može riješiti jest ako predmetne institucije sklope dogovor iz članka 16. (vidi točku 12.). Ako dogovor ne bude postignut, upućivanje će završiti nakon 24 mjeseca.

### **14. Kakvo je stajalište u vezi s upućivanjima koja su već odobrena i koja su započeta u skladu s Uredbom 1408/71<sup>14</sup>? Zbrajaju li se ta razdoblja u razdoblje od 24 mjeseca koje je dopušteno u skladu s Uredbom 883/2004?**

U Uredbi 883/2004 ne postoji izričita odredba o razdobljima upućivanja dovršenima u okviru stare i nove Uredbe. Međutim, jasno je da je namjera zakonodavca bila produžiti najviše dopušteno trajanje upućivanja na 24 mjeseca.

Prema tome, u skladu s novim uredbama, po završetku radnikovg razdoblja upućivanja od ukupno 24 mjeseca, nije moguće odobriti novo razdoblje upućivanja za istog radnika, ista poduzeća i istu državu članicu (osim u kontekstu sporazuma iz članka 16.)<sup>15</sup>.

Sljedećim je primjerima prikazano kako treba tretirati razdoblja dovršena u okviru obje Uredbe.

<sup>13</sup> Vidi isto Odluku Administrativne komisije A2.

<sup>14</sup> Uredba Vijeća (EEZ) br. 1408/71 od 14. lipnja 1971. o primjeni sustava socijalne sigurnosti na zaposlene osobe, samozaposlene osobe i članove njihovih obitelji koji se kreću unutar Zajednice, SL L 149, 5.7.1971., str. 2 (dalje u tekstu: Uredba 1408/71).

<sup>15</sup> Vidi isto Odluku br. A3 od 17. prosinca 2009. o zbrajanju neprekinutih razdoblja upućivanja dovršenih u skladu s Uredbom Vijeća (EEZ) br. 1408/71 i Uredbom (EZ) br. 883/2004 Europskog parlamenta i Vijeća, SL C 149, 8.6.2010., str.. 3.



- a) Obrazac E 101 za upućivanje izdan od 1.5.2009. do 30.4.2010. → moguće nastaviti upućivanje u skladu s Uredbom 883/2004 do 30.4.2011.
- b) Obrazac E 101 za upućivanje izdan od 1.3.2009. do 28.2.2011. → moguće nastaviti upućivanje u skladu s Uredbom 883/2004 do 28.2.2012.
- c) Obrazac E 101 izdan od 1.5.2008. do 30.4.2009. + obrazac E102 od 1.5.2009. do 30.4.2010. → nije moguć nastavak upućivanja u skladu s Uredbom 883/2004 jer je najduže razdoblje upućivanja od 24 mjeseca već dovršeno.
- d) Obrazac E 101 izdan od 1.3.2009. do 28.2.2010. + obrazac E102 od 1.3.2010. do 28.2.2011. → nije moguć nastavak upućivanja u skladu s Uredbom 883/2004 jer je najduže razdoblje upućivanja od 24 mjeseca već dovršeno.
- e) Zahtjev za upućivanje od 1.4.2010. do 31.3.2012. Na ovo se razdoblje ne primjenjuju odredbe o upućivanju iz Uredbe 1408/71 jer je duže od 12 mjeseci. Stoga je potrebno postići dogovor iz članka 17.

### **15. Obustava ili prekid razdoblja upućivanja**

Obustava rada za vrijeme razdoblja upućivanja, bez obzira na razlog (praznici, bolest, osposobljavanje u poduzeću upućivanja itd.), nije razlog kojim se može opravdati produljenje razdoblja upućivanja na jednako razdoblje. Prema tome, upućivanje će završiti točno po isteku predviđenog razdoblja, bez obzira na broj i trajanje događaja koji su uzrokovali obustavu obavljanja djelatnosti.

Odstupanje od ovog načela, međutim, dopušteno je u skladu s odlukom br. A2 u posebnim okolnostima ako razdoblje upućivanja ne prelazi ukupno razdoblje od 24 mjeseca (vidi točku 13.)

U slučaju bolesti u trajanju od mjesec dana, razdoblje upućivanja za koje je izvorno predviđeno da će trajati 24 mjeseca ne može se produžiti na 25 mjeseci od početka upućivanja.

U slučaju duže obustave posla, predmetne osobe moraju odlučiti hoće li se držati prethodno predviđenog trajanja upućivanja ili će prekinuti upućivanje kako bi organizirale novo upućivanje iste osobe, uzimajući u obzir nužan prekid od barem dva mjeseca kako je navedeno u točki 13., ili druge osobe, ako su zadovoljeni mjerodavni kriteriji.

### **16. Obavješćivanje o promjenama koje nastaju za vrijeme razdoblja upućivanja**

Upućeni radnik i/ili njegov poslodavac moraju obavijestiti nadležna tijela u državi upućivanja o promjeni koja je nastala za vrijeme razdoblja upućivanja, posebno:

- ako upućivanje za koje se prijavio, na kraju, nije izvršeno ili je prekinuto prije roka.



- ako je aktivnost prekinuta, osim u slučaju kratkih prekida zbog bolesti, godišnjeg odmora, osposobljavanja itd. (vidi pod točkama 13. i 15.).
- ako je upućenog radnika njegov poslodavac dodijelio drugom poduzeću u državi upućivanja, posebno u slučaju spajanja ili prijenosa poduzeća.

Nadležna institucija u državi upućivanja trebala bi, ako je potrebno i na zahtjev, obavijestiti nadležna tijela u državi zaposlenja o nastanku gore navedenih okolnosti.

### 17. Pružanje informacija i praćenje usklađenosti

Kako bi se osigurala ispravna primjena pravila o upućivanju, nadležne institucije u državi članici čije se zakonodavstvo primjenjuje na radnike, moraju osigurati da su zaposlenicima i upućenim radnicima dostupni odgovarajući podaci o uvjetima koji se primjenjuju na upućivanje (npr. putem informativnih letaka, *web*-mjestâ) i kojima se oni upozoravaju na mogućnost da će možda biti predmetom izravnih kontrola u cilju provjere postoje li uvjeti na osnovi kojih je dopušten nastavak upućivanja.

Nadležne institucije država upućivanja i država zapošljavanja, pojedinačno ili u suradnji, poduzećima i radnicima osiguravaju sva jamstva za izbjegavanje prepreka slobodi kretanja radnika i slobodnom pružanju usluga i preuzimaju odgovornost za sve inicijative koje imaju za cilj provjeriti postojanje i nastavak uvjeta koji obilježavaju posebnu prirodu upućivanja (izravna veza, osnovna djelatnost, slična djelatnost, očuvanje u državi boravišta sredstava za obavljanje djelatnosti samozaposlene osobe itd.).

Postupci u slučaju kada se države članice ne slažu o valjanosti dogovora o upućivanju ili zakonodavstvo koje bi se trebalo primjenjivati u određenim slučajevima propisani su u Odluci A1<sup>16</sup> Administrativne komisije.

---

<sup>16</sup> Odluka br. A1 od 12. lipnja 2009. o uspostavi dijaloga i postupka usklađivanja u vezi s važenjem isprava, određivanjem primjenjivom zakonodavstva i osiguravanjem davanja u skladu s Uredbom (EZ) br. 883/2004 Europskog parlamenta i Vijeća, SL C 106, 24.4.2010., str. 1.

## Dio II.: Obavljanje djelatnosti u dvije ili više država članica<sup>17</sup>

### 1. Koji se sustav socijalne sigurnosti primjenjuje na osobe koje uobičajeno obavljaju djelatnost kao zaposlene osobe u dvije ili više država članica?<sup>18</sup>

Postoje posebna pravila za osobe koje uobičajeno obavljaju djelatnost u dvije ili više država članica. Ta su pravila propisana u članku 13. Uredbe 883/2004. Kao što je slučaj s pravilima o određivanju primjenjivog zakonodavstva, svrha je ovih pravila osigurati da se u jednom trenutku primjenjuje zakonodavstvo o socijalnoj sigurnosti samo jedne države članice.

U situaciji kada osoba uobičajeno obavlja djelatnost zaposlene osobe, prvi je korak utvrditi obavlja li ta osoba znatan dio svoje djelatnosti u državi članici boravišta<sup>19</sup>:

- a) Ako je odgovor da, u članku 13. stavku 1. predviđeno je da se primjenjuje zakonodavstvo **države članice boravišta**<sup>20</sup>.

#### Primjer:

G. X živi u Španjolskoj. Njegov poslodavac ima poslovni nastan u Portugalu. X dva dana u tjednu radi u Španjolskoj i tri dana u Portugalu. Budući da X radi u Španjolskoj dva od pet radnih dana (40 % radnog vremena), on tamo obavlja „znatan dio svoje djelatnosti“. Primjenjuje se španjolsko zakonodavstvo.

- b) Ako je odgovor **ne**, u članku 13. stavku 1. predviđeno je da se na osobu koja obično obavlja djelatnost zaposlene osobe u dvije ili više država članica primjenjuje:

(i) zakonodavstvo **države članice u kojoj se nalazi registrirano sjedište ili mjesto poslovanja poduzeća ili poslodavca koji ju zapošljava** ako ju zapošljava jedno poduzeće ili poslodavac.

#### Primjer:

Gđa. Z zaposlena je u poduzeću koje ima registrirano sjedište u Grčkoj. Ona jedan dan u tjednu radi kod kuće u Bugarskoj, a ostatak vremena u Grčkoj. Budući da jedan dan obavljanja djelatnosti čini 20% djelatnosti, Z ne obavlja „znatan dio svoje djelatnosti“ u Bugarskoj. Primjenjuje se Grčko zakonodavstvo.

(ii) zakonodavstvo **države članice u kojoj se nalazi registrirano sjedište ili mjesto poslovanja poduzeća ili poslodavca koji ju zapošljava** ako ga/ju zapošljavaju dva poduzeća koja oba imaju registrirano sjedište ili mjesto poslovanja u istoj državi članici.

<sup>17</sup> Članak 13. Direktive 883/2004

<sup>18</sup> Postoje posebne odredbe za pomorce i članove letačke i kabinske posade koje su uvedene u članku 11. stavcima 4. i 5. Uredbe 883/2004.

<sup>19</sup> Vidi stavak 3. za definiciju „znatnog dijela djelatnosti“.

<sup>20</sup> U članku 1. točki (j) Uredbe 883/2004 boravište je definirano kao mjesto gdje osoba uobičajeno boravi. Elementi za utvrđivanje boravišta sadržani su u članku 11. Uredbe 987/2009.



### Primjer:

G.Y radi kao istraživač na sveučilištu u Nizozemskoj četiri dana u tjednu. Živi uz granicu s Belgijom i putuje tri dana u tjednu u Nizozemsku, a četvrti dan radi od kuće u Belgiji. Uz to što radi na sveučilištu, jedan dan tjedno radi i za odvetničku tvrtku u Nizozemskoj. G.Y radi za dva poslodavca od kojih oba imaju registrirano sjedište u istoj državi članici (Nizozemska). Budući da Y ne obavlja znatan dio svoje djelatnosti u državi članici boravišta, primjenjuje se zakonodavstvo države članice u kojoj se nalaze njegovi poslodavci. Prema tome, primjenjuje se nizozemsko zakonodavstvo.

(iii) zakonodavstvo **države članice u kojoj se nalazi registrirano sjedište ili mjesto poslovanja poduzeća ili poslodavca koji ju zapošljava**, osim države boravišta, ako ga/ju zapošljavaju dva poduzeća, od kojih jedno ima registrirano sjedište u državi članici boravišta, a drugo u drugoj državi članici<sup>21</sup>.

### Primjer:

Gđa. X poslovni je menadžer u dva poduzeća: jednom u Poljskoj i drugom u Češkoj Republici. Ona boravi u Poljskoj blizu njemačke granice. Svaki tjedan tri radna dana provodi u Njemačkoj radeći za poljsko poduzeće. Za to poljsko poduzeće radi jedan dan u Slovačkoj i jedan dan u Češkoj Republici.

Gđa. X ne obavlja znatan dio svoje djelatnosti u državi članici boravišta (Poljska). Ona radi za 2 poduzeća, od kojih se jedno nalazi njezinoj u državi članici boravišta, a drugo izvan države članice boravišta. U toj situaciji bi se trebalo primjenjivati zakonodavstvo te druge države članice (tj. Češke Republike).

To je pravilo uvedeno Uredbom 465/2012 kako bi se izbjegla situacija u kojoj bi preuzimanje manje, ali ne marginalne, djelatnosti poslodavca koji ima registrirano sjedište ili mjesto poslovanja u državi članici boravišta moglo dovesti do toga da se neprimjetno opet počne primjenjivati zakonodavstvo države boravišta

(iv) zakonodavstvo **države članice boravišta ako ju zapošljavaju različita poduzeća ili različiti poslodavci koji imaju registrirana sjedišta ili mjesta poslovanja u različitim državama članicama izvan države boravišta;**

### Primjer:

G. Y živi u Mađarskoj. Y ima dva poslodavca, jednog u Austriji i jednog u Sloveniji. Jedan dan u tjednu radi u Sloveniji. Ostala četiri dana radi u Austriji.

Iako Y radi za različite poslodavce s poslovnim nastanom u različitim državama članicama izvan njegove države boravišta (Mađarska), primjenjuje se zakonodavstvo te države jer nije moguće odrediti jednu državu članicu u kojoj se nalazi „registrirano sjedište ili mjesto poslovanja“ njegovih poslodavaca izvan njegove države članice boravišta.

<sup>21</sup> Ovo pravilo predstavlja važnu promjenu članka 13. stavka 1. nakon stupanja na snagu Uredbe (EU) br. 465/2012. Za više informacija o tome kako rješavati promjene u primjenjivom zakonodavstvu, vidi stavak 15.



(v) Ako osoba obavlja djelatnost kao zaposlena osoba u dvije ili više država članica u **ime poslodavca koji ima poslovni nastan izvan područja Europske Unije** te ako ta osoba ima boravište u državi članici u kojoj ne obavlja znatan dio djelatnosti, na nju se primjenjuje zakonodavstvo **države članice boravišta**.

#### Primjer:

Gđa. P živi u Belgiji. Poduzeće njezinog poslodavca ima poslovni nastan u Sjedinjenim Američkim Državama. P obično radi pola dana tjedno u Italiji i tri dana tjedno u Francuskoj. P jedan dan mjesečno radi i u Sjedinjenim Državama. Na poslovne djelatnosti u Italiji i Francuskoj primjenjuje se belgijsko zakonodavstvo u skladu s člankom 14. stavkom 11. Uredbe 987/2009.

Pravila za osobe koje uobičajeno rade u dvije ili više država članica slična su po prirodi onima iz članka 14. Uredbe 1408/71, ali su obuhvaćena jednom glavnim odredbom. Revidiranim pravilima uklonjene su posebne odredbe Uredbe 1408/71 u vezi s osobama koje rade u međunarodnom željezničkom i cestovnom prometu te prometu unutarnjim plovnim putovima te posebna pravila za državne službenike. Njima je uveden i pojam „znatnog dijela djelatnosti“ za utvrđivanje države članice s kojom osoba ima najbližu vezu u smislu primjenjivosti sustava socijalnog osiguranja.

Ta se pravila primjenjuju na velik broj radnika, uključujući samozaposlene osobe (vidi stavak 9.), radnike u međunarodnom prijevozu, strojovođe, međunarodne kurire, IT stručnjake, konzultante i druge stručnjake koji rade u dvije ili više država članica.

Nakon stupanja na snagu Uredbe 465/2012, uvjet obavljanja „znatnog dijela djelatnosti“ primjenjuje se kao prvi korak u svim situacijama u kojima osoba radi u dvije ili više država članica. Postoji **jedna iznimka**, koja slijedi iz praktične primjene pravila. Ako se boravište osobe koja radi za jednog ili više poslodavaca ili poduzeća i registrirano sjedište ili mjesto poslovanja poslodavca te osobe ili poduzeća nalaze u istoj državi članici, u tom će se slučaju uvijek primjenjivati zakonodavstvo države članice boravišta. U tom slučaju nije nužno utvrditi obavlja li se znatan dio djelatnosti u državi članici boravišta.

U skladu s člankom 11. stavkom 2. Uredbe 883/2004, za osobe koje primaju novčana davanja zbog ili kao posljedicu njihove djelatnosti u svojstvu zaposlenih ili samozaposlenih osoba<sup>22</sup>, smatra se da obavljaju spomenutu djelatnost. U odnosu na osobu koja istovremeno prima kratkoročna davanja iz jedne države članice i obavlja djelatnost u drugoj državi članici smatra se da obavlja dvije djelatnosti u dvije različite države članice i primjenjuju se pravila iz članka 13. Ako davanje koje se isplaćuje u državi članici boravišta proizlazi iz „znatnog dijela djelatnosti te osobe“, na tu se osobu primjenjuje zakonodavstvo države članice boravišta.

Međutim, države članice dogovorile su se da se na osobe koje primaju davanja za nezaposlenost u svojoj državi članici boravišta i istovremeno obavljaju profesionalnu djelatnost ili obrt na pola radnog vremena u drugoj državi članici primjenjuje isključivo zakonodavstvo bivše države u vezi s plaćanjem doprinosa i plaćanjem

<sup>22</sup> Na primjer, novčana davanja za slučaj bolesti.



davanja,<sup>23</sup> i preporuča se da se sporazumi u kojima je predviđeno ovo rješenje sklapaju u skladu s člankom 16. stavkom 1. Uredbe 883/2004.

Ako osoba istovremeno prima dugotrajna davanja<sup>24</sup> iz jedne države članice i obavlja djelatnost u drugoj državi članici, neće se smatrati da obavlja djelatnost u dvije ili više država članica i primjenjivo zakonodavstvo utvrđuje se u skladu s pravilima iz članka 11. stavka 3. Uredbe 883/2004.

## 2. Kada se može smatrati da osoba inače obavlja djelatnost u dvije ili više država članica?

U članku 14. stavku 5. Uredbe 987/2009 predviđeno je da je osoba koja „inače obavlja djelatnost kao zaposlena osoba u dvije ili više država članica“ osoba koja istodobno ili naizmjenice obavlja jednu ili više odvojenih djelatnosti u dvije ili više država članica za isto poduzeće ili poslodavca ili za različita poduzeća ili poslodavce.

Odredba je donosena radi uključivanja različitih predmeta koje je Sud EU-a već rješavao<sup>25</sup>. Donesena je s namjerom da se obuhvate svi mogući slučajevi različitih djelatnosti s prekograničnim elementom i radi razlikovanja djelatnosti koje se, u pravilu, obično šire preko državnog područja nekoliko država članica od djelatnosti koje se iznimno ili privremeno obavljaju.

**Djelatnosti koje se obavljaju istodobno** uključuju slučajeve kada se dodatne djelatnosti obavljaju u različitim državama članicama istodobno u okviru istog ili različitih ugovora o radu. Druga ili dodatna djelatnost može se obavljati za vrijeme plaćenog godišnjeg odmora, preko vikenda, ili, u slučaju radana pola radnog vremena, dvije različite djelatnosti za dva različita poslodavca mogu se obavljati u isti dan. Na primjer, ova bi se odredba još uvijek primjenjivala na trgovkinju u jednoj državi članici koja vikendom radi kao zaposlena vozačica taksija u drugoj državi članici. Radnici u međunarodnom prijevozu koji voze kroz različite države članice kako bi isporučili robu primjer su osoba koje „istodobno“ rade u dvije ili više država članica. Općenito se može reći da su istodobne djelatnosti dio uobičajenog rasporeda rada i da ne postoji jaz između djelatnosti u jednoj ili drugoj državi članici.

**Djelatnosti koje se obavljaju naizmjenice** obuhvaćaju situacije u kojima se djelatnosti ne obavljaju istodobno na državnom području nekoliko država članica, već se sastoje od sukcesivnih radnih zadataka koji se jedan za drugim obavljaju u različitim državama članicama. Kako bi se utvrdilo obavljaju li se djelatnosti u sukcesivnim razdobljima, potrebno je predvidjeti trajanje razdoblja djelatnosti, ali i prirodu predmetnog zaposlenja. Nije važna učestalost izmjene već je potrebna određena redovitost u djelatnosti. Na primjer, poslovni predstavnik koji svake godine putuje u državu članicu i devet mjeseci traži prilike za poslovanje, preostala tri mjeseca u godini boravi u državi članici boravišta svoju djelatnost obavlja naizmjenice.

<sup>23</sup> Za više pojedinosti vidi Preporuku Administrativne komisije br. U1 od 12.6.2009., SL C 106 od 24.4.2010.

<sup>24</sup> To se ne primjenjuje na invalidske, starosne ili obiteljske mirovine, ili na mirovine za ozljede na radu ili profesionalne bolesti, ili na novčana davanja za bolest kojima se pokrivaju troškovi liječenja na neograničeni rok.

<sup>25</sup> Vidi, između ostalih, predmet 13/73 *Willy Hakenberg*, [1973] ECR 935, predmet 8/75 *Football Club d' Andlau* [175] ECR 739, predmet C-425/93 *Calle Grenzshop* [ECR] 1995, I-269.





Kada se od nje bude tražilo da utvrdi primjenjivo zakonodavstvo, država članica boravišta morat će izvršiti odgovarajuću ocjenu mjerodavnih činjenica i jamčiti da su podaci na temelju kojih je pripremljena potvrda A1 ispravni<sup>26</sup>.

Za tu je ocjenu, prije svega, najvažnije utvrditi je li, u trenutku određivanja primjenjivog zakonodavstva, razdoblja rada u nekoliko država članica slijede jedno za drugim u pravilnim razmacima tijekom sljedećih 12 kalendarskih mjeseci. Za potrebe tog ocjenjivanja od posebne je važnosti opis prirode posla iz ugovora o radu.

Drugo, djelatnosti opisane u ugovoru trebale bi biti u skladu s djelatnostima koje će radnik vjerojatno obavljati. Prilikom ocjenjivanja činjenica radi određivanja primjenjivog zakonodavstva, nadležno tijelo može, gdje je prikladno, uzeti u obzir:

- način na koji su se prije u praksi provodili ugovori o radu između poslodavaca i radnika;
- način sklapanja ugovora o radu (npr. radi li se o „okvirnom ugovoru“ koji nije specifičan za državu članicu u kojoj je radnik radio), i
- značajke i uvjete djelatnosti koje obavlja poslodavac.

Ako se ocjena činjenica razlikuje od ocjene na temelju ugovora o radu, nadležno tijelo treba svoju ocjenu temeljiti na nalazima stvarne situacije predmetne osobe, a ne na ugovoru o radu<sup>27</sup>. Osim toga, ako nadležno tijelo utvrdi da se stvarna situacija razlikuje od situacije opisane u ugovoru nakon izdavanja potvrde A1 i ne sumnja u točnost činjenica na kojima je utemeljena potvrda A1, morat će razmotriti osnovu za njezino izdavanje i, ako je potrebno, povući potvrdu.

## 1. primjer:

G. X živi u Estoniji i radi za estonsku građevinsku tvrtku. On radi prema potrebi na temelju takozvanih „okvirnih“ ugovora. Uvjeti ugovora mogli bi značiti da e od njega može tražiti da radi u Finskoj, Estoniji, Latviji i Litvi. Kada će biti poslan i na koliko dugo, ovisi o dostupnosti i zahtjevima posla. G. X prvo radi dva mjeseca u Latviji. Okvirni ugovor prestaje važiti nakon završetka posla. Nakon što je dva mjeseca čekao novi posao, počeo je raditi u Litvi na deset mjeseci na temelju novog okvirnog ugovora.

U takvoj situaciji, g. X naizmjenice radi u jednoj pa drugoj državi članici na temelju ugovora. Ugovori ne slijede odmah jedan nakon drugoga i na temelju uvjeta iz svakog pojedinog ugovora nije se moglo predvidjeti hoće li g. X stvarno raditi u dvije ili više država članica u razdoblju od 12 kalendarskih mjeseci. Dok se iz uvjeta okvirnog ugovora moglo zaključiti da bi g. X mogao raditi istovremeno ili naizmjenice u različitim državama članicama, **u stvarnosti nije bilo tako**. U stvarnosti ne postoji raspored redovitog rada u dvije ili više država članica pa stoga, za potrebe određivanja primjenjivog zakonodavstva, ova osoba je obavlja „redovno“ djelatnost u dvije ili više država članica.

## 2. primjer:

<sup>26</sup> Vidi po analogiji predmet C-202/97 *Fitzwilliam* [2000] ECR I-883, stavak 51. i C-178/97 *Banks* [2000] ECR I-2005, stavak 38. i presudu Suda EU-a od 4. listopada 2012. u predmetu C-115/11 *Format Rec.* [2012] još nije objavljena.

<sup>27</sup> Presuda Suda od 4. listopada 2012. u predmetu C-115/11 *Format Rec.* [2012] još nije objavljena.



G. Z živi u Mađarskoj i tijekom godine ima dva zanimanja. Od studenog jedne godine do travnja sljedeće godine on radi u Austriji za austrijsko poduzeće kao instruktor skijanja. Zatim se vraća u Mađarsku gdje ga zapošljava poljoprivredno gospodarstvo za berbu povrća u razdoblju između svibnja i listopada. On ima dva ugovora o radu, jedan sa svakim poslodavcem.

Kako bi se utvrdilo obavlja li ta osoba redovno djelatnost u dvije ili više država članica, ili naizmjenice radi u državama članicama, predvidljive djelatnosti trebale bi činiti djelatnosti u okviru zaposlenja koje obuhvaća državno područje više država članica i to ne samo jednokratno. Smatrat će se da osoba radi u dvije ili više država članica ako postoje naznake da će raspored rada ostati stabilan sljedećih 12 kalendarskih mjeseci. U slučaju sezonskog zapošljavanja, važna je predvidljivost djelatnosti koje će se obavljati u sljedećoj državi članici zaposlenja. Postoji li već ugovor o radu s drugim poslodavcem u drugoj državi članici? Ako ne, može li se zaključiti iz radnih aktivnosti osobe u posljednjih dvanaest mjeseci, da se **raspored rada** te osobe između dvije države članice ponavlja? Postoji li razdoblja neredovitog rada između djelatnosti u drugoj državi članici i bi li se njima prekinuo „uobičajeni“ ritam rada u dvije države članice? Ako ne postoje jasne naznake da se raspored djelatnosti ponavlja, primjenjivo zakonodavstvo morat će se utvrditi u okviru svakog ugovora i za svaku državu članicu zasebno, a ne u skladu s člankom 13. Uredbe 883/2004.

Ako se smatra da osoba redovito obavlja djelatnost u različitim državama članicama, ta bi situacija bila obuhvaćena člankom 13. ako je rad u različitim državama članicama dio uzorka rada i razdoblje između razdoblja rada nije tolikoga trajanja ili prirode da bi mogao izmijeniti raspored djelatnosti na način da osoba više ne bi „redovno“ radila u dvije ili više država članica. Moguće je da bi zaista za prvu procjenu primjenjivog zakonodavstva za budućih dvanaest kalendarskih mjeseci nesigurnost ili nepravilnost uzorka rada mogla dovesti do zaključka da osoba obično ne obavlja djelatnost u dvije ili više država članica. Međutim, ako se u sljedećih dvanaest mjeseci može utvrditi sličan ponavljajući raspored rada, onda se može smatrati da osoba radi u dvije ili više država članica.

### 3. primjer:

Gđa. Z radi za cirkus s poslovnim nastanom u Italiji. Sklopila je ugovor s poduzećem na neodređeno vrijeme. Između siječnja i svibnja ona je obično na turneji po državama članicama i boravi oko mjesec dana u svakoj državi članici, iako je teško unaprijed predvidjeti kad ai gdje će raditi.

U trenutku kada država članica boravišta mora donijeti odluku o primjenjivom zakonodavstvu, **moгуće je previdjeti** da će gđa. Z obično obavljati djelatnost u inozemstvu u skladu sa svojim ugovorom o radu. Njezin se slučaj stoga može smatrati slučajem obavljanja djelatnosti u više od jedne države članice. Primjenjivo zakonodavstvo utvrđuje se u skladu s pravilima iz članka 13. Uredbe 883/2004 u vezi s člankom 14. stavkom 10. Uredbe 987/2009.



Trajanje i priroda djelatnosti u jednoj ili više država članica od velike su važnosti za razlikovanje između višestrukih djelatnosti i upućivanja (radi li se o trajnom, jednokratnom, *ad hoc* ili privremenom obavljanju djelatnosti).

Kako bi se izbjegla moguća manipulacija pravilima o primjenjivom zakonodavstvu, **sporedne djelatnosti** ne uzimaju se u obzir za određivanje primjenjivog zakonodavstva na temelju članka 13. Uredbe 883/2004.

**Sporedne djelatnosti** su djelatnosti koje su trajne, ali nisu značajne u smislu vremena i gospodarske koristi. Predlaže se da se djelatnosti koje čine manje od 5 % redovnog radnog vremena radnika<sup>28</sup> i/ili manje od 5 % njegove ukupne naknade za rad trebaju smatrati sporednim aktivnostima. Osim toga, priroda djelatnosti, kao što su dodatne djelatnosti, koje nisu neovisne, obavljaju se od kuće ili u službi glavne djelatnosti, može biti pokazatelj da se radi o sporednim djelatnostima. Za osobu koja obavlja „djelatnosti sporedne važnosti“ u jednoj državi članici i radi u drugoj državi članici ne može se smatrati da redovno obavlja djelatnost dvije ili više država članica i stoga se na nju ne primjenjuje članak 13. Uredbe 883/2004. U toj situaciji se, **za potrebe određivanja primjenjivog zakonodavstva**, smatra da osoba obavlja djelatnost samo u jednoj državi članici. Ako obavljanje sporedne djelatnosti uzrokuje povezanost sa sustavom socijalne sigurnosti, doprinosi se plaćaju u nadležnoj državi članici za ukupan prihod od svih djelatnosti. Na taj se način izbjegava zlouporaba ako, primjerice, osoba mora vrlo kratko vrijeme raditi u drugim državama članicama kako bi izbjegla primjenjivost zakonodavstva „prve“ države članice. U takvim se slučajevima sporedne djelatnosti ne uzimaju u obzir za određivanje primjenjivog zakonodavstva. Sporedne se djelatnosti moraju ocjenjivati za svaku državu članicu zasebno i ne mogu se zbrajati.

Postupak iz članka 16. Uredbe 987/2009 primjenjuje se na sve slučajeve u kojima osoba djelatnost obavlja u jednoj državi, a sporednu djelatnost u drugoj. To se može zaključiti na temelju teksta članka 16. koji se primjenjuje na **sve slučajeve obavljanja djelatnosti** u dvije ili više država članica, bez obzira na raspored rada.

### 3. Kako se definira znatan dio djelatnosti?<sup>29</sup>

Obavljanje „znatnog dijela djelatnosti“ u državi članici znači da se tamo obavlja količinski znatan dio svih djelatnosti radnika, što ne znači nužno da je to najveći dio tih djelatnosti.

Kako bi se odredilo obavlja li se znatan dio djelatnosti zaposlene osobe u državi članici, u obzir se uzimaju sljedeći okvirni kriteriji:

- radno vrijeme; i/ili
- naknada za rad.

<sup>28</sup> U skladu s Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena, „radno vrijeme“ je vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom. U tom kontekstu, dežurstvo, kada se od radnika traži da bude fizički nazočan na mjestu koje je odredio poslodavac, smatra se punim radnim vremenom, bez obzira na činjenicu što, za vrijeme dežurstva, predmetna osoba ne obavlja neprestano niti jednu profesionalnu djelatnost.“

<sup>29</sup> Članak 14. stavak 8. Uredbe 987/2009.



Ako se u kontekstu opće ocjene utvrdi da osoba barem 25% radnog vremena obavlja u državi članici boravišta i/ili da zaradi barem 25% naknade za rad u državi članici boravišta, to je **pokazatelj** da radnici **znatan dio djelatnosti obavljaju** u toj državi članici.

Iako je obavezno uzeti u obzir radno vrijeme i/ili naknadu za rad, to nije konačan popis i mogu se uzeti u obzir drugi kriteriji. Nadležna tijela moraju uzeti u obzir sve mjerodavne kriterije i izvršiti opću ocjenu situacije osobe prije donošenja odluke o primjenjivom zakonodavstvu.

Osim navedenih kriterija, prilikom određivanja primjenjivog zakonodavstva **mora se** uzeti u obzir i predviđena buduća situacija u sljedećih 12 kalendarskih mjeseci.<sup>30</sup> Međutim, prošli rezultati isto su pouzdan pokazatelj budućeg ponašanja i stoga, kada nije moguće odluku temeljiti na planiranom rasporedu rada ili dužnosti, razumno je pogledati situaciju u prethodnih 12 mjeseci i upotrijebiti ju za ocjenjivanje znatnog dijela aktivnosti. Ako je poduzeće tek nedavno osnovano, ocjena se može temeljiti na razumno kraćem vremenskom razdoblju.

### Primjer:

G. X je informatički savjetnik. On radi u Austriji i Belgiji za poduzeće sa sjedištem u Belgiji. Živi u Austriji gdje obavlja barem 25% svoje djelatnosti. Budući da živi u Austriji i ispunjava zahtjev obavljanja znatnog dijela djelatnosti u Austriji, primjenjivo je zakonodavstvo te države. Vidi prethodno navedeni stavak 1. točku (a). S druge strane, ako bi u Austriji obavljao manje od 25% posla (ili dobivao naknade za rad), bilo bi primjenjivo zakonodavstvo države članice u kojoj poduzeće ima registrirano sjedište ili mjesto poslovanja.

G. P je stolar. On radi za poduzeće čije je registrirano sjedište u Francuskoj i od tamo dobiva naknadu za rad. On živi u Španjolskoj, ali u posljednjih 12 kalendarskih mjeseci tamo je obavljao samo 15% svojih djelatnosti. Njegov uzorak rada vjerojatno će biti isti u sljedećih 12 kalendarskih mjeseci. Primjenjuje se francusko zakonodavstvo. Vidi prethodno navedenih stavak 1. točku (b) podtočku i.

G. T je zaposlenik dvaju prijevoznih poduzeća čija se registrirana sjedišta nalaze u Nizozemskoj. G. T nikada nije radio u Nizozemskoj. Poduzeće osigurava vozače kamiona za različita međunarodna prijevozna poduzeća. G. T ne radi u Nizozemskoj ili u Poljskoj gdje mu je boravište. Budući da znatan dio djelatnosti ne obavlja u državi članici boravišta, i sav prihod dobiva od poduzeća u Nizozemskoj, primjenjuje se zakonodavstvo države članice u kojoj njegov poslodavac ima registrirano sjedište (izvan države članice boravišta tj. Nizozemske). Vidi prethodno navedeni stavak 1. točku (b) podtočku i.

Gđa. Z je odvjetnica. Ona radi za dvije različite odvjetničke tvrtke, jednu u Italiji i jednu u Sloveniji, gdje joj je i boravište. Većinu svoje djelatnosti obavlja u Italiji (40%) i ne obavlja znatan dio svoje djelatnosti u državi boravišta (20%). Ukupan iznos naknade za rad iz Slovenije ne iznosi 25%. Budući da se registrirano sjedište

<sup>30</sup> Članak 14. stavak 10. Uredbe 987/2009.



jednog od njezinih poslodavaca nalazi izvan države članice boravišta primjenjuje se talijansko zakonodavstvo. Vidi prethodno navedeni stavak 1. točku (b) podtočku iii.

Gđa. Y je odvjetnica. Ona radi u Austriji za odvjetničku tvrtku koja ima mjesto poslovanja u Austriji i radi u Slovačkoj za jednu drugu odvjetničku tvrtku čije se mjesto poslovanja nalazi u Slovačkoj. Ona živi u Mađarskoj. Primjenjuje se mađarsko zakonodavstvo. Vidi prethodno navedeni stavak 1. točku (b) podtočku iv.

#### 4. Znan dio djelatnosti i radnici zaposleni u međunarodnom prijevozu

Kao što je već navedeno, posebna pravila koja se primjenjuju na radnike zaposlene u međunarodnom prijevozu sadržana u Uredbi 1408/71 nisu prenesena u nove uredbe. Osim toga, najvažnije opće odredbe koje se primjenjuju na osobe koje rade u dvije ili više država članica primjenjuju se i na radnike zaposlene u međunarodnom prijevozu. Postoje iznimke za pomorce i članove letačke i kabinske posade. **Više o zakonodavstvu koje će se primjenjivati na članove posade zrakoplova nakon stupanja na snagu Uredbe 465/2012 28. lipnja 2012. može se naći u stavku 4.a.**

Svrha je ovog odlomka vodiča pružiti pomoć u tretiranju određenih radnih rješenja koja se primjenjuju u sektoru međunarodnog prijevoza. Međutim, ako je iz početne ocjene jasno da radnik znan dio djelatnosti obavlja u državi članici boravišta, nema potrebe da tijela primjenjuju posebne kriterije navedene u sljedećim stavcima.

Prilikom **ocjenjivanja „znatnog dijela djelatnosti“** za ovu skupinu radnika smatra se da je radno vrijeme najprikladniji kriterij na kojem treba temeljiti odluku. Međutim, ističe se i da za radnike u prijevozu nije uvijek jednostavno podijeliti djelatnost između dvije ili više država članica, kao što je slučaj kod „uobičajenog“ prekograničnog zaposlenja. U skladu s tim, u slučajevima kada je teško procijeniti radno vrijeme u državi članici boravišta možda će biti potrebno detaljnije ispitivanje rasporeda zaposlenja kako bi se utvrdilo primjenjivo zakonodavstvo.

Neki radnici u prijevozu imaju unaprijed određen raspored rada, trase putovanja i procijenjeno vrijeme putovanja. Osoba koja traži donošenje odluke primjenjivom zakonodavstvu mora dostaviti dokaze (npr. raspored dužnosti ili kalendar putovanja ili druge podatke) o podjeli djelatnosti između vremena provedenog radeći u državi boravišta i vremena provedenog radeći u drugim državama članicama.

Kada nije dostupno radno vrijeme provedeno u državi boravišta, ili kada nije jasno iz ukupnih okolnosti da se je znatan dio djelatnosti obavlja u državi članici boravišta, moguće je, osim radnog vremena, upotrijebiti drugu metodu za određivanje obavlja li se znatan dio djelatnosti u državi članici boravišta. U tom se smislu predlaže podjela djelatnosti u različite elemente ili dijelove i odluka o opsegu djelatnosti u državi boravišta donosi se na temelju broja elemenata koji se pojavljuju kao postotak ukupnog broja dijelova u određenom razdoblju (kao što je navedeno u točki 3., ocjena bi se trebala temeljiti što je više moguće na rasporedu rada u razdoblju od 12 mjeseci).

U slučaju cestovnog prijevoza, naglasak treba biti na utovar i istovar tereta i različite države u kojima se on obavlja, kao što je prikazano u primjeru navedenom u nastavku:



## Primjer:

Vozač kamiona živi u Njemačkoj, a zapošljava ga nizozemsko poduzeće koja pruža usluge prijevoza. Radnik obavlja djelatnost većinom u Nizozemskoj, Belgiji, Njemačkoj i Austriji. U danom razdoblju, odnosno tjednu<sup>31</sup>, on utovari kamion 5 puta i istovari ga 5 puta. Ukupno postoji 10 elemenata (5 utovara, 5 istovara). Tijekom tjedna on jednom obavi utovar i istovar u Njemačkoj, svojoj državi boravišta. To iznosi do 2 elementa i ukupno 20% ukupnog obavljanja djelatnosti i stoga je ukazuje da se u državi boravišta ne obavlja znatan dio djelatnosti. Prema tome, primjenjivat će se nizozemsko zakonodavstvo jer je Nizozemska država članica u kojoj se nalazi registrirano sjedište poslodavca.

S obzirom na širok opseg različitih rješenja u rasporedu rada u ovom sektoru, nemoguće je predložiti sustav ocjenjivanja kojim bi bile obuhvaćene sve situacije. U Uredbama je jasno navedeno da se za ocjenjivanje znatnog dijela djelatnosti uzima u obzir ocjena radnog vremena i naknade za rad. Međutim, u Uredbama je propisano da se one koriste kao pokazatelji u okviru opće ocjene situacije određene osobe. U skladu s tim, nadležna tijela, koja su odgovorna za određivanje primjenjivog zakonodavstva, mogu koristiti uz mjere navedene u Uredbama i ovom Vodiču koristiti i druge mjere za koje smatraju da su prikladnije situacijama koje nastoje riješiti.

### 4.a. Kako utvrditi zakonodavstvo koje se primjenjuje na članove letačke i kabinske posade od 28. lipnja 2012?

U Uredbi 465/2012<sup>32</sup>, koja se primjenjuje od 28. lipnja 2012., govori se o pojmu „domaće baze“ kao o jedinom presudnom kriteriju za određivanje primjenjivog zakonodavstva za članove letačke i kabinske posade<sup>33</sup>. Uvođenjem pojma „domaće baze“ zakonodavac je u članku 11. stavku 5. Uredbe 883/2004 stvorio pravnu tvorevinu u cilju pojednostavljenja određivanja primjenjivog zakonodavstva za letačku posadu. Primjenjivost zakonodavstva izravno je vezana uz „domaću bazu“ jer je to mjesto na kojem se osoba fizički nalazi i s kojim je usko povezana u smislu zaposlenja.

Svi novi ugovori s članovima letačke i kabinske posade sklopljeni nakon 28. lipnja 2012. moraju se ocjenjivati na temelju novog članka 11. stavka 5. U skladu s člankom 19. stavkom 1. Uredbe 987/2009, određuje se primjenjivo zakonodavstvo i izdaje se prenosivi dokument A1 koji izdaje država članica u kojoj se nalazi „domaća baza, ako dotična osoba ima samo jednu stabilnu domaću bazu. Nova pravila ne utječu na članove letačke i kabinske posade koji su zaposleni prije 28. lipnja 2012. ako njihova

<sup>31</sup> Ovaj vremenski okvir služi samo kao primjer i odabran je radi jednostavnosti. Njime se ne prejudicira utvrđivanje razdoblja od 12 mjeseci u tu svrhu. O tome se govori u stavku 3.

<sup>32</sup> Uredba (EU) br. 465/2012 Europskog parlamenta i Vijeća od 22. svibnja 2012. o izmjeni Uredbe (EZ) br. 883/2004 o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti i Uredbe (EZ) br. 987/2009 o utvrđivanju postupka provedbe Uredbe (EZ) br. 883/2004, SL L 149, 8.6.2012., str. 4.

<sup>33</sup> Domaća baza je mjesto koje je operator/zrakoplovna tvrtka odredilo u skladu s Uredbom (EEZ) br. 3922/91 za člana posade iz kojega član posade obično započinje i na kojem završava trajanje dužnosti ili seriju trajanja dužnosti i gdje, u uobičajenim okolnostima, prijevoznik nije odgovoran za smještaj dotičnog člana posade.



situacija ostane nepromijenjena i ako ne zatraže da se na njih primjenjuje novo pravilo (vidi Dio IV. ovog Vodiča).

## 1. primjer:

Članica kabinske posade zaposlena je 1. rujna 2012. Ona ima boravište u Belgiji i radi iz domaće baze u Eindhovenu u Nizozemskoj za zrakoplovnog prijevoznika s registriranim sjedištem u Mađarskoj. U skladu s novim pravilom iz članka 11. stavka 5., na nju se primjenjuje nizozemsko zakonodavstvo o socijalnoj sigurnosti. Nizozemsko nadležno tijelo mora nju i njezinog poslodavca obavijesti o obvezama propisanim u nizozemskom zakonodavstvu i mora im pružiti nužnu pomoć za dovršetak potrebnih formalnosti. Nadležno tijelo u Nizozemskoj mora dostaviti, na zahtjev predmetne osobe ili poslodavca, potvrdu<sup>34</sup> da se primjenjuje njezino zakonodavstvo i mora navesti, ako je primjenjivo, do kojeg datuma je to zakonodavstvo primjenjivo i pod kojim uvjetima.

Ako članovi letačke ili kabinske posade imaju dvije ili više domaćih baza u različitim državama članicama, nadležno tijelo države članice boravišta određuje nadležnu državu članicu na temelju pravila u sukobu zakonodavstva iz članka 13. Uredbe 883/2004<sup>35</sup> Isto se primjenjuje na članove letačke ili kabinske posade koji rade na kratkim poslovima od samo nekoliko mjeseci u različitim državama članicama (npr. koji se zapošljavaju putem agencija za posredovanje u zapošljavanju). Ako su redovito mijenjali domaće baze u razdoblju od 12 mjeseci prije posljednjeg određivanja primjenjivog zakonodavstva, ili postoji vjerojatnost da će redovito mijenjati domaće baze u sljedećih 12 kalendarskih mjeseci, njihova se situacija mora ocijeniti u skladu s člankom 13. stavkom 1. Uredbe 883/2004. Na te se situacije primjenjuje postupak iz članka 16. Uredbe 987/2009, što znači da će nadležno tijelo u državi članici boravišta odrediti koje se zakonodavstvo primjenjuje na dotičnu osobu.

## 2. primjer:

Pilot ima boravište u Trieru u Njemačkoj i radi za dva različita zrakoplovna prijevoznika s registriranim sjedištima u Luksemburgu i Njemačkoj. Domaća baza koju je odredio zrakoplovni prijevoznik A je zračna luka u Luksemburgu, a ona koju je odredio zrakoplovni prijevoznik B je zračna luka u Frankfurtu na Majni. Za njega se u skladu s pravnom fikcijom uvedenom člankom 11. stavkom 5. Uredbe 883/2004 smatra da obavlja profesionalnu djelatnost u dvjema državama članicama u kojima ima domaće baze - Njemačkoj i Luksemburgu. U tom iznimnom slučaju dvije domaće baze, primjenjivo zakonodavstvo, u skladu s pravilom o sukobu zakonodavstva iz članka 13. Uredbe 883/2004, određuje država članica boravišta (članak 16. Uredbe 987/2009). To znači da će nadležno tijelo države članice boravišta ocijeniti obavlja li pilot znatan dio djelatnost u Njemačkoj. Nadležno tijelo to će, u slučaju letačkog osoblja, procijeniti na temelju broja uzletanja i sletanja i njihovih lokacija. Ovisno o

<sup>34</sup> Potvrda A1.

<sup>35</sup> Postupak za određivanje primjenjivog zakonodavstva opisan je u članku 16. Uredbe 987/2009.



ishodu te ocjene, primjenjivat će se njemačko zakonodavstvo ako se tamo obavlja znatan dio djelatnosti, a u protivnom luksemburško zakonodavstvo postaje primjenjivo.

Privremena promjena domaće baze, primjerice zbog sezonske potražnje na određenim zračnim lukama, ili ako operator otvori novu „domaću bazu“ u drugoj državi, uzrokuju automatski promjenu zakonodavstva koje se primjenjuje na dotičnu osobu. Na kratka razdoblja dužnosti mogu se primjenjivati odredbe o upućivanju, na temelju kojih je moguće upućivanje do 24 mjeseca bez promjene primjenjivog zakonodavstva, pod uvjetom da su ispunjeni uvjeti za upućivanje<sup>36</sup>.

Ako se taj problem ne može riješiti u skladu s odredbama o upućivanju, a dolazi do česte ili redovite promjene domaće baze, to ne bi trebalo automatski voditi do čestih promjena zakonodavstva koje se primjenjuje na članove letачke i kabinske posade. Na temelju članka 14. stavka 10. Uredbe 987/2009 može se zaključiti da se primjenjivo zakonodavstvo određuje na temelju predviđanja rada u sljedećih 12 kalendarskih mjeseci, i u načelu bi za vrijeme tog razdoblja trebalo ostati stabilno. Kao što je navedeno u Uvodnoj izjavi 18.b Uredbe 465/2012. i propisano u točki 6. ovog Vodiča, potrebno je izbjegavati takozvani „jo-jo“ učinak. To znači da se postupak revizije određenog zakonodavstva koje se primjenjuje na letачko osoblje ne bi trebao vršiti barem 12 mjeseci nakon donošenja posljednje odluke o primjenjivom zakonodavstvu, pod uvjetom da nije došlo do znatne promjene u situaciji dotične osobe, već samo do promjene uobičajenog rasporeda rada.

### 3. primjer:

Agencija za privremeno zapošljavanje registrirana na Cipru koja posluje u sektoru zrakoplovstva u kolovozu je zaposlila pilota koji je odmah poslan na rad kod zrakoplovnog prijevoznika koji radi u EU-u. Zrakoplovni prijevoznik radi raspored letova prema potrebama sektora putničkog prijevoza. Zrakoplovni prijevoznik leti iz Španjolske i u rujnu i listopadu će pilotova domaća baza biti u Madridu. Nakon tog razdoblja pilot će biti poslan u Italiju, gdje će raditi za drugog zrakoplovnog prijevoznika iz domaće baze u Rimu, opet na dva mjeseca. Pilotova domaća baza zapravo se mijenja svakih par mjeseci između različitih država članica.

To je primjer situacije u kojoj se primjenjuju članak 13. Uredbe 883/2004 i članak 16. Uredbe 987/2009 (naizmjenična promjena u obavljanju djelatnosti iz domaćih baza u različitim državama članicama u razdoblju od 12 kalendarskih mjeseci nakon ili prije određivanja primjenjivog zakonodavstva). Primjenjivo zakonodavstvo određuje država članica u kojoj se nalazi boravište pilota u skladu s člankom 13. Uredbe 883/2004 i ono se ne mijenja barem 12 kalendarskih mjeseci nakon posljednjeg određivanja primjenjivog zakonodavstva (vidi članak 14. stavak 10. Uredbe 987/2009 i stavak 6. ovog Vodiča).

<sup>36</sup> Vidi članak 12. Uredbe 883/2004, Odluku AK A1 i Dlo I.. ovog Vodiča.





Ishod primjera br. 2 jest da primjenjivo zakonodavstvo određuje nadležno tijelo države članice boravišta pilota i ovisno o ocjeni elemenata iz stavka 4., primjenjuje se zakonodavstvo države boravišta ili registriranog sjedišta ili mjesta poslovanja poslodavca. Pod pretpostavkom da se znatan dio djelatnosti ne obavlja u državi članici boravišta i da je poslodavac s Cipra pravo poduzeće u skladu sa točkom 7., primjenjivalo bi se ciparsko zakonodavstvo. U slučaju vrlo mobilnog letačkog osoblja zaposlenog u sektoru zrakoplovstva, primjerice putem agencija za posredovanje pri zapošljavanju, predlaže se da se primjenjivo zakonodavstvo utvrđuje na razdoblje od najviše 12 kalendarskih mjeseci kako bi se osiguralo da se raspored rada i primjenjivo zakonodavstvo ponovno ocjenjuju.

Pojam „domaće baze“ za članove letačkog i kabinskog osoblja pojam je iz zakonodavstva EU-a. Njegova primjena u Uredbi 883/2004 kao referentne točke za određivanje primjenjivog zakonodavstva ograničena je, kao i sama Uredba, na područje EU-a. Pojam se ne može primjenjivati ako dotična osoba, čak i ako je državljanin EU-a - ima domaću bazu izvan EU-a iz koje leti u različite države članice EU-a. U toj se situaciji i dalje primjenjuje opće pravilo u sukobu u slučaju rada u dvije ili više država članica.

U situaciji kada državljanin EU-a ima boravište u trećoj zemlji, ali radi kao član letačkog ili kabinskog osoblja iz domaće baze u državi članici, ta je država članica nadležna za njegove ukupne aktivnosti u EU-u. Državljanin treće zemlje koji ima boravište u državi članici EU-a i radi kao član letačke ili kabinske posade iz domaće baze u drugoj državi članici u okviru je područja primjene članka 1. Uredbe (EU) br. 1231/2010<sup>37</sup>. Uslijed toga, država članica u kojoj se nalazi domaća baza postaje nadležna na temelju članka 11. stavka 5. Uredbe 883/2004.

## 5. Kako se ocjenjuje trajanje znatnog dijela djelatnosti?

Vidi točku 3. za definiciju „znatnog dijela djelatnosti“

## 6. Što je potrebno učiniti u slučaju promjene rasporeda dužnosti ili rasporeda rada?

Priznaje se da se raspored rada radnika zaposlenih u međunarodnom prijevozu može često mijenjati. Ne bi bilo praktično niti u interesu osobe preispitivati primjenjivo zakonodavstvo svaki puta kada dođe do primjene u rasporedu dužnosti. Prema tome, donesena odluka o primjenjivom zakonodavstvu ne bi se trebala, u načelu i pod uvjetom da su informacije koje su dostavili poslodavac i dotična osoba točne prema njihovim saznanjima, preispitivati barem sljedećih 12 mjeseci. To ne dovodi u pitanje pravo nadležnog tijela da preispita odluku koju je donijelo ako smatra da je to preispitivanje opravdano.

<sup>37</sup> Uredba (EU) br. 1231/2010 Europskog parlamenta i Vijeća od 24. studenoga 2010. o proširenju primjene Uredbe (EZ) br. 883/2004 i Uredbe (EZ) br. 987/2009 na državljane trećih zemalja koji tim uredbama još nisu obuhvaćeni isključivo na temelju svog državljanstva SL L 344, 29.12.2010., str. 1 (dalje u tekstu Uredba 1231/2010).



Cilj je osigurati pravnu stabilnost i izbjeći takozvani učinak „jo-jo“-a, posebno za vrlo mobilne radnike, kao što su oni u sektoru međunarodnog prijevoza.

### Stoga:

- Primjenjivo zakonodavstvo iz članka 13. stavka 1. Uredbe 883/2004 određuje se i u načelu se ne mijenja sljedećih 12 kalendarskih mjeseci.
- U obzir se uzima predviđena buduća situacija za sljedećih 12 mjeseci. Predviđena buduća situacija temelji se na ishodu ocjene ugovora o zapošljavanju u kombinaciji s djelatnostima za koje se može predvidjeti da će ih osoba obavljati u trenutku zahtjeva za potvrdu A1 (vidi prethodni stavak 2.);
- Ako nema naznaka da će se raspored rada bitno mijenjati u sljedećih 12 mjeseci, određeno nadležno tijelo temelji opću ocjenu na ugovorima i rezultatima rada u posljednjih 12 mjeseci i na osnovu toga će predvidjeti situaciju u sljedećih 12 mjeseci.
- Međutim, ako je dotična osoba mišljenja da se situacija u vezi s njezinim rasporedom rada promijenila ili će se bitno promijeniti, ta osoba ili njezin poslodavac mogu zatražiti ponovnu ocjenu primjenjivog zakonodavstva, prije isteka razdoblja od 12 mjeseci;
- Ako ne postoje prethodni rezultati rada ili radni odnos traje manje od 12 mjeseci, jedina mogućnost jest upotrijebiti već dostupne podatke i zatražiti od predmetnih osoba da dostave sve mjerodavne informacije. U praksi će to dovesti do korištenja rasporeda rada koji je utvrđen od početka radnog odnosa ili predviđene aktivnosti u sljedećih 12 mjeseci.

Treba napomenuti da se rješenja iz ove točke odnose samo na raspored rada osoba. Ako u situaciji osobe u razdoblju od 12 mjeseci nakon donesene odluke o primjenjivom zakonodavstvu dođe do velike promjene, odnosno, promjene posla ili boravišta, osoba i/ili njezin poslodavac, ili nadležno tijelo države članice u kojoj osoba obavlja svoju djelatnost, mora obavijestiti nadležno tijelo države boravišta radi preispitivanja pitanja primjenjivog zakonodavstva. Nadležno tijelo mora ponovno odrediti primjenjivo zakonodavstvo.

Kao što je već navedeno, nadležno tijelo uvijek može preispitati odluku o primjenjivom zakonodavstvu ako smatra da je preispitivanje opravdano. Ako su za vrijeme prvotnog postupka određivanja primjenjivog zakonodavstva namjerno dostavljeni netočni podaci, promjene koje nastanu nakon takvog preispitivanja trebale bi proizvoditi učinke samo od tekućeg datuma.

## 7. Kako utvrditi registrirano sjedište ili mjesto poslovanja?

Ako osoba koja radi u više od jedne države članice ne obavlja znatan dio svoje djelatnosti u državi članici boravišta, primjenjuje se zakonodavstvo države članice u kojoj se nalazi registrirano sjedište ili mjesto poslovanja poslodavca ili poduzeća koje ga zapošljava.

Značenje pojma „**registrirano sjedište ili mjesto poslovanja**“ za potrebe Glave II. Uredbe 883/2004 definirano je u članku 14. stavku 5.a Uredbe 987/2009 kao registrirano sjedište ili mjesto poslovanja u kojem se donose važne odluke poduzeća i gdje se obavljaju poslovi središnje uprave.



Ova se definicija temelji na opsežnim smjernicama u sudskoj praksi Suda Europske unije i drugim propisima EU-a. U načelu se ne bi trebalo smatrati da fiktivno poslovanje, kada je socijalno osiguranje zaposlenika povezano s administrativnom tvrtkom na koju nisu prenesene stvarne ovlasti odlučivanja, ispunjava zahtjeve u tom području. Cilj je sljedećih smjernica pomoći nadležnim tijelima u ocjenjivanju zahtjeva kada smatraju da je možda riječ o fiktivnom poslovanju.

U predmetu iz područja oporezivanja (predmet C-73/06 *Planzer Luxembourg*), Sud EU-a odlučio je da pojam „poslovni nastan“ znači mjesto gdje se donose važne odluke o općem upravljanju poduzećem i gdje se obavljaju funkcije središnje uprave. Sud je dao sljedeće obrazloženje:

„Prilikom utvrđivanja mjesta poslovanja poduzeća potrebno je uzeti u obzir niz čimbenika, u prvom redu registrirano sjedište, mjesto gdje se nalazi središnja uprava, mjesto gdje se nalaze direktori i mjesto, koje je obično istovjetno, gdje se utvrđuje opća politika tog poduzeća. Mogu se u obzir uzeti i drugi čimbenici, primjerice mjesto boravišta glavnih direktora, mjesto gdje se održavaju sastanci, mjesto gdje se čuva administrativna i računovodstvena dokumentacija i mjesto gdje poduzeće obavlja svoje financijske, posebno bankarske, transakcije<sup>38</sup>.

Kao razrada definicije iz članka 14. stavka 5.a Uredbe 987/2009, tijelo iz mjesta boravišta moglo bi uzeti u obzir sljedeće kriterije, na temelju dostupnih informacija ili, u uskoj suradnji s tijelom u državi članici u kojoj poslodavac ima registrirano sjedište ili mjesto poslovanja:

- mjesto gdje poduzeće ima svoje registrirano sjedište i upravu;
- vremensko razdoblje za vrijeme kojeg poduzeće ima poslovni nastan u državi članici;
- broj administrativnog osoblja koje radi u predmetnom uredu;
- mjesto gdje je sklopljena većina ugovora s klijentima;
- ured koji određuje politiku poduzeća i operativna pitanja;
- mjesto gdje se obavljaju glavne financijske funkcije, uključujući bankarstvo;
- mjesto koje je u skladu sa zakonodavstvom EU-a određeno kao mjesto odgovorno za vođenje i čuvanje evidencije u skladu s regulatornim zahtjevima određene industrije u kojoj posluje poduzeće;
- mjesto gdje se zapošljavaju radnici.

Ako tijela, nakon što su uzela u obzir sve prethodno navedene kriterije, još uvijek ne mogu isključiti mogućnost fiktivnog poslovanja, na predmetnu osobu trebalo bi se primjenjivati zakonodavstvo države članice u kojoj se nalazi poslovni nastan s kojim on ili ona ima najbližu vezu u smislu izvršavanja djelatnosti<sup>39</sup>. Za potrebe Uredbi smatra se da je poslovni nastan registrirano sjedište ili mjesto poslovanja dotične osobe.

<sup>38</sup> Predmet C-73/06 *Planzer Luksemburg*, [2007.] Rec.p. I-5655, stavak 61.

<sup>39</sup> Vidi isto predmet C-29/10 *Koelzsch* [2011], još nije objavljen, stavke 42.- 45. U slučaju cestovnog prijevoza, Uredbom (EZ) br. 1071/2009 o uspostavljanju zajedničkih pravila koja se tiču uvjeta za obavljanje djelatnosti cestovnog prijevoznika te stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 96/26/EZ (stupila na snagu 4. prosinca 2011.) zahtijeva se između ostalog da poduzeća koja obavljaju djelatnost cestovnog prijevoznika moraju imati učinkovit i stabilan poslovni nastan u državi članici”. Tamo moraju postojati prostorije za smještanje dokumenata koji se odnose na glavni poslovanje, računovodstvo, upravljanje ljudskim resursima,, vrijeme vožnje i odmora i bilo kojih dokumenata kojima nadležno tijelo mora imati pristup za provjeru usklađenosti .



Pri određivanju ne smije se zaboraviti da poduzeće mora stvarno zapošljavati dotičnu osobu i da postoji izravna veza s osobom u smislu Dijela I., točke 4. ovog Vodiča.

## 8. Koje postupke osoba mora slijediti ako radi u dvije ili više država članica?

Osoba koja redovno radi u dvije ili više država članica mora o tome obavijestiti nadležno tijelo u državi članici u kojoj ima boravište<sup>40</sup>. Tijelo u drugoj državi članici koja zaprimi obavijesti o grešci mora, bez odgađanja, proslijediti takvu obavijesti nadležnom tijelu u državi članici boravišta osobe. Ako postoji razlika u stajalištima između tijela dvije ili više država članica oko toga gdje dotična osoba ima boravište, to bi prvo nadležna tijela trebala riješiti među sobom koristeći mjerodavni postupak i strukturirane elektroničke dokumente (SED)<sup>41</sup> za određivanje države članice boravišta.

Nadležno tijelo u **državi članici boravišta** mora odrediti primjenjivo zakonodavstvo uzimajući u obzir postupke u ovom Vodiču. Primjenjivo zakonodavstvo mora se utvrditi bez odlaganja, na početku na privremenoj osnovi. Tijelo u mjestu boravišta mora zatim o svojoj odluci putem odgovarajućih SED-ova obavijestiti nadležna tijela u svakoj od država članica u kojima se obavlja djelatnost i u kojima se nalazi registrirano sjedište ili mjesto poslovanja. Odluka o primjenjivom zakonodavstvu postaje konačna ako nije osporena u roku od dva mjeseca otkad su nadležna tijela obaviještena o odluci nadležnog tijela države članice boravišta.

Ako je primjenjivo zakonodavstvo već dogovoreno između predmetnih država članica na temelju članka 16. stavka 4. Uredbe 987/2009, od početka se može donijeti konačna odluka. U takvim okolnostima ne primjenjuje se zahtjev donošenja privremene odluke.

Nadležno tijelo one države članice za čije je zakonodavstvo određeno da će se primijeniti bez odlaganja o tome obavještava dotičnu osobu. Tijelo to može učiniti ili pismom ili putem potvrde A1 (potvrde o primjenjivom zakonodavstvu<sup>42</sup>). Ako nadležno tijelo izdaje potvrdu A1 kojom osobu obavješćuje o primjenjivom zakonodavstvu, ono to može učiniti privremeno ili konačno. Ako tijelo izdaje potvrdu A1 kako bi navelo da određenje privremeno, ono mora izdati novu potvrdu A1 dotičnoj osobi kada određenje postane konačno.

Tijelo može odlučiti odmah izdati konačnu potvrdu A1 radi informiranja dotične osobe. Međutim, ako je osporena nadležnost te države članice i konačna se nadležnost razlikuje od izvorne u skladu s odlukom nadležnog tijela države članice boravišta, potvrda A1 odmah se povlači i zamjenjuje novom potvrdom A1 koju je izdala država

<sup>40</sup> Popis ustanova za socijalno osiguranje u državama članicama može se naći na [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social-security-directory/](http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/)

<sup>41</sup> SED = strukturirani elektronički dokument. Vidi članak 4. Direktive 987/2009

<sup>42</sup> Vidi članak 19. stavak 2. Uredbe 987/2009.



članica čija je nadležnost određena u konačnici. Više pojedinosti o potvrdama A1 možete pronaći u Smjernicama o uporabi prenosivih dokumenata<sup>43</sup>

Na osobu koja je redovno zaposlena u jednoj ili više država članica i koja ne obavijesti nadležno tijelo države članice u kojoj ima boravište o toj situaciji primjenjuje se postupak iz članka 16. Uredbe 987/2009 čim tijelo u državi članici boravišta postane svjesno te situacije.

### **9. Što je sa samozaposlenim osobama koje inače obavljaju djelatnost samozaposlene osobe u dvije ili više država članica?**

Postoji posebno pravilo za osobe koje su inače samozaposlene u dvije ili više država članica prema kojem osoba koja je inače samozaposlena u dvije ili više država članica podliježe:

- zakonodavstvo države članice boravišta ako ona obavlja znatan dio djelatnosti u toj državi članici;
- zakonodavstvo države članice u kojoj je središte interesa njezine djelatnosti ako ona nema boravište u jednoj od država članica u kojoj obavlja znatan dio svoje djelatnosti.

Kriteriji za ocjenjivanje znatnog dijela djelatnosti i središta interesa te osobe navedeni su u stavcima 11. i 12.

### **10. Kada se može smatrati da osoba inače obavlja djelatnost samozaposlene osobe u dvije ili više država članica?**

Osoba koja „inače obavlja aktivnost kao samozaposlena osoba u dvije ili više država članica” posebno uključuje osobu koja istovremeno ili naizmjenice obavlja jednu ili više odvojenih samostalnih djelatnosti, bez obzira na narav tih djelatnosti, u dvije ili više država članica. Za to određivanje nije važna priroda djelatnosti. Međutim, sporedne i pomoćne djelatnosti koje su beznačajne u smislu vremena i ekonomske koristi ne uzimaju se u obzir za određivanje primjenjivog zakonodavstva na temelju Glave II. Uredbe 883/2004<sup>44</sup>. Djelatnosti su važne za primjenu nacionalnog zakonodavstva o socijalnoj sigurnosti; ako obavljanje sporedne djelatnosti uzrokuje povezanost sa sustavom socijalne sigurnosti, doprinosi se plaćaju u nadležnoj državi članici za ukupan prihod od svih djelatnosti.

Potrebno je voditi računa o tome da se ne miješaju privremena upućivanja predviđena u članku 12. stavku 2. Uredbe 883/2004 s odredbama koje se odnose na osobe koje obavljaju sličnu djelatnost u dvije ili više država članica. U slučaju upućivanja, osoba obavlja djelatnost u drugoj državi članici jednokratno i na određeno vrijeme. U drugoj slučaju, djelatnosti u različitim državama članicama uobičajen su dio načina na koji samozaposlena osoba obavlja svoje poslovanje.

<sup>43</sup> Vidi <http://ec.europa.eu/social/>

<sup>44</sup> U članku 15. stavku 5.b Uredbe 987/2009 propisano je da se sporedne aktivnosti zanemaruju za sve situacije obuhvaćene člankom 13. Uredbe (EZ) br. 883/2004.



## 11. Koja je definicija znatnog dijela samozaposlene djelatnosti?

„Znatan dio djelatnosti samozaposlene osobe“ u državi članici znači da se tamo obavlja količinski znatan dio svih djelatnosti samozaposlene osobe, što ne znači nužno da je to najveći dio tih djelatnosti.

Kako bi se odredilo obavlja li se znatan dio djelatnosti samozaposlene osobe u državi članici, u obzir **se mora** uzeti sljedeće:

- promet;
- radno vrijeme;
- broj pruženih usluga; i/ili
- prihod.

Ako se u kontekstu općeg ocjenjivanja pokaže da je zadovoljen kriterij udjela od barem 25% navedenih kriterija, to je pokazatelj da osoba znatan dio djelatnosti obavlja u državi članici boravišta.

Iako je obavezno uzeti u obzir te kriterije, to nije konačan popis i mogu se uzeti u obzir i drugi kriteriji.

### Primjer:

Zidar X obavlja djelatnost samozaposlene osobe u Mađarskoj, gdje se nalazi i njegovo boravište. On ponekad svoje usluge kao samozaposlena osoba vikendom pruža poljoprivrednom poduzeću u Austriji. Zidar X radi 5 dana tjedno u Mađarskoj i najviše 2 dana tjedno u Austriji. X stoga obavlja znatan dio svoje djelatnosti u Mađarskoj i primjenjuje se mađarsko zakonodavstvo.

## 12. Koje postupke samozaposlena osoba mora slijediti ako obavlja djelatnost u dvije ili više država članica?

Postupci koji se moraju slijediti kako bi se utvrdilo primjenjivo zakonodavstvo za samozaposlenu osobu koja radi u dvije ili više država članica istovjetni su onima koji se primjenjuju na zaposlenu osobu kako je navedeno u prethodnoj točki 8. Samozaposlena osoba trebala bi se obratiti nadležnom tijelu u državi članici boravišta.

## 13. Koji se kriteriji primjenjuju na utvrđivanje gdje se nalazi središte interesa djelatnosti?

Ako osoba nema boravište u jednoj od država članica u kojoj obavlja znatan dio svoje djelatnosti, na nju se primjenjuje zakonodavstvo države članice u kojoj se nalazi središte interesa njezinih djelatnosti.

Središte interesa djelatnosti potrebno je utvrditi uzimajući u obzir sve aspekte poslovnih djelatnosti osobe, a posebno **sljedeće kriterije**:

- mjesto u kojem se nalaze fiksne i trajne prostorije iz kojih dotična osoba obavlja svoje djelatnosti;



- uobičajenu prirodu ili trajanje djelatnosti koje se obavljaju;
- broj pruženih usluga, ili
- namjeru predmetne osobe koja je očita iz svih okolnosti.

Osim navedenih kriterija, prilikom određivanja primjenjivog zakonodavstva mora se uzeti u obzir i predviđena buduća situacija u sljedećih 12 kalendarskih mjeseci. Poslovni rezultati u prošlosti mogu se također uzeti u obzir ako se time dobiva dovoljno pouzdana slika djelatnosti samozaposlene osobe.

### **Primjer:**

Gđa. XY je samozaposlena. Ona obavlja 60% svojih djelatnosti u Austriji te radi kao samozaposlena osoba u Slovačkoj 40% svog radnog vremena. Boravište joj je u Austriji. Primjenjuje se austrijsko zakonodavstvo jer ona znatan dio svoje djelatnosti obavlja u svojoj državi članici boravišta.

G. Z je nezaposlen. On dio svoje djelatnosti obavlja u Belgiji, a dio u Nizozemskoj. Živi u Njemačkoj. Nema stalne poslovne prostorije. Međutim, većinom radi u Nizozemskoj i tamo zarađuje većinu prihoda. Njegova je namjera izgraditi posao u Nizozemskoj i u postupku je stjecanja stalnog poslovnog prostora. Iako g. Z ne obavlja znatan dio svoje djelatnosti u Nizozemskoj, njegova je namjera, kao što je očito iz okolnosti i njegovih planova za budućnost, učiniti Nizozemsku središtem interesa svoje djelatnosti. Na g.Z-a primjenjuje se zakonodavstvo Nizozemske.

## **14. Kakva je situacija u odnosu na osobu koja je zaposlena i samozaposlena u različitim državama članicama?**

Na osobu koja inače obavlja djelatnost zaposlene osobe i djelatnost samozaposlene osobe u različitim državama članicama primjenjuje se zakonodavstvo države članice u kojoj ona obavlja djelatnost zaposlene osobe. Ako, uz to što je samozaposlena, ta osoba obavlja djelatnost zaposlene osobe u više od jedne države članice, na određivanje države članice nadležne za djelatnost koju obavlja kao zaposlena osoba primjenjuju se kriteriji iz članka 13. stavka 1. Uredbe 883/2004 navedeni prethodno u točki 1.



## Part III: Utvrđivanje boravišta

### 1. U kojem je slučaju „boravište“ osobe od presudne važnosti u skladu s Uredbom 883/2004?

Pravila o sukobu u vezi s primjenjivim zakonodavstvom iz Uredbe (EZ) br. 883/2004 uglavnom se temelje na načelu *lex loci laboris*. To znači da je opće pravilo da se na osobu koja obavlja djelatnost zaposlene ili samozaposlene osobe u državi članici u prvom redu primjenjuje zakonodavstvo države u kojoj stvarno obavlja gospodarsku djelatnost (članak 11. stavak 3. točka (a) Uredbe 883/2004.

Međutim, *lex domicilii*, odnosno, zakonodavstvo države boravišta primjenjuje se

- ako osoba ne obavlja gospodarsku djelatnost (npr. umirovljenici, djeca, studenti) u skladu s člankom 11. stavkom 3. točke (e) Uredbe 883/2004, ili
- ako osoba obavlja gospodarske djelatnosti u dvije ili više država članica ili ako radnik ima nekoliko zaposlenika (članak 13. Uredbe (EZ) br. 883/2004)<sup>45</sup>

„Boravište“ igra važnu ulogu kao pravilo o sukobu u slučaju mogućeg preklapanja davanja:

- članak 17.: prava na davanja u naravi za slučaj bolesti u slučaju boravišta u državi članici koja nije nadležna država članica;
- članak 23.: prava na davanja u naravi za slučaj bolesti za umirovljenike;
- članak 58.: dodjela dodatka;
- članak 65.: prava na davanja za nezaposlenost u slučaju boravišta u državi članici koja nije nadležna država članica;
- članak 67.: pravo na obiteljska davanja za članove obitelji koji borave u drugoj državi članici;
- članak 68.: pravila prednosti u slučaju preklapanja prava na obiteljske naknade;
- članak 70.: posebna nedoprinosna novčana davanja.

### 2. Koja je definicija pojma „boravište“?

U članku 1. točkama (j) i (k) Uredbe 883/2004 razlikuje se između „boravišta“ i „privremenog boravišta“: Boravište se definira kao mjesto gdje osoba *uobičajeno* boravi, a privremeno boravište znači *privremeno* boravište.

Sud Europske unije smatrao je da je država članica „boravišta“ u tom smislu „država u kojoj dotične osobe obično borave i gdje se nalazi uobičajeno središte njihovih interesa.“ Dodaje se da „u tom kontekstu, potrebno je uzeti u obzir obiteljsku situaciju zaposlene osobe; razloge za preseljenje; trajanje i kontinuitet boravišta; činjenicu (ako je to slučaj) da ima stalan posao i njegovu namjeru koja je očita iz svih okolnosti.“<sup>46</sup>

<sup>45</sup> Osim ako su neki elementi iz tog članka odlučujući.

<sup>46</sup> Predmet C-90/97 *Swaddling* [1999] ECR I-1075, stavak 29.





Uobičajeno središte interesa mora se utvrditi na temelju činjenica uzimajući u obzir sve okolnosti koje upućuju na stvaran izbor države koju je osoba izabrala kao državu boravišta.<sup>47</sup>

Ovo tumačenje pojma „boravište“ rašireno je u cijeloj Uniji<sup>48</sup>, npr. primjenjuje se *per definitionem* na istovjetan način na sva davanja za potrebe primjene Uredbe 883/2004 i Uredbe 987/2009<sup>49</sup>. To znači da kad se te dvije Uredbe odnose na pojam „boravište“, ta se europska definicija primjenjuje posebno na sve odredbe Uredbi kojima se nastoje riješiti problemi mogućih sukoba zakonodavstva.

Međutim, budući da se tim dvjema Uredbama ne usklađuju sustavi socijalne sigurnosti u državama članicama već se samo koordiniraju, države članice u načelu mogu (u svom nacionalnom zakonodavstvu) predvidjeti dodatne uvjete za ostvarivanje prava na određeno davanje ili pokrivenost u određenom sustavu socijalne sigurnosti, ako su ti kriteriji u skladu s zakonodavstvom Europske unije i, posebno, s osnovnim načelom jednakog postupanja i nediskriminacije migranata. Ako se takvi dodatni uvjeti odnose na najkraće trajanje boravišta, u članku 6. Uredbe 883/2004 zahtijeva se da se, u potrebnoj mjeri uzmu u obzir razdoblja provedena drugim državama članicama.

Dodatni uvjeti mogu proizlaziti iz činjenice da prema nacionalnom zakonodavstvu „boravište“ u državi članici mora biti u skladu s nacionalnom definicijom „boravišta“. U skladu s tom nacionalnom definicijom za ostvarivanje prava na davanje može biti potrebno manje ili više kriterija ili različitih kriterija, koji također moraju biti u skladu sa zakonodavstvom EU-a.<sup>50</sup>

Pojam „privremeno boravište“<sup>51</sup> obilježava njegova privremena priroda i namjera osobe da se vrati u boravište čim ostvari svrhu boravka u drugoj državi. „Privremeni boravak“ stoga zahtijeva fizičku nazočnost predmetne osobe izvan uobičajenog boravišta.

Budući da se pravila o primjenjivom zakonodavstvu temelje na načelu da se na svaku osobu u okviru područja primjene Uredbi primjenjuje zakonodavstvo samo jedne države članice<sup>52</sup>, iz tog se načela može zaključiti da svaka takva osoba može imati samo jedno boravište u smislu Uredbi<sup>53</sup>.

Također se može zaključiti da takva osoba mora imati boravište jer inače može doći do negativnog sukoba u vezi s primjenjivim zakonodavstvom, što se Uredbama nastoji izbjeći.

To boravište ne mora nužno biti unutar teritorijalnoga područja primjene Uredbi, odnosno, može biti i u trećoj zemlji (npr. u slučaju poslovnog zastupnika ili drugog

<sup>47</sup> Predmet C-76/76 *Di Paolo* [1977] ECR 315, stavci 17. do 20., i predmet C-102/91 *Knoch* [1992] ECR I-4341, stavci 21. i 23.

<sup>48</sup> Predmet C-90/97 *Swaddling* [1999] ECR I-1075, stavak 28.

<sup>49</sup> Pojam „boravište“ isti je za potrebe primjene Uredbi 1408/71 i 574/72.

<sup>50</sup> U odnosu na uvođenje testa prava na boravak, upućuje se na predmet C-140/12 *Brey*, koji još nije objavljen, i na daljnju sudsku praksu Suda Europske unije o tom pitanju.

<sup>51</sup> Ili bilo koji oblik nazočnosti u državi članici koji nije uobičajeno boravište.

<sup>52</sup> Članak 11. stavak 1. Uredbe 883/2004.

<sup>53</sup> Predmet C-589/10 *Wencel*, još nije objavljen stavci 43. to 51.



radnika ima stalnu adresu u trećoj zemlji a putuje radi posla u različite države članice, ali se u razdobljima između putovanja vraća u svoju državu podrijetla<sup>54</sup>.

### 3. Kriteriji za utvrđivanje boravišta

Na temelju kriterija za utvrđivanje boravišta u smislu članka 1. točke (j) Uredbe 883/2004, koje je utvrdio Sud Europske unije, zakonodavac je, u članku 11. Uredbe 987/2009 propisao pravilo kojim bi se trebalo omogućiti utvrđivanje boravišta osobe „u slučaju razlike u stavovima između ustanova dvije ili više država članica“. Cilj je tog novog članka omogućiti alat kojim se, u iznimnim okolnostima kada se dvije ustanove ne mogu dogovoriti oko boravišta, osigurava da se jedna država članica uvijek može utvrditi kao država boravišta.

Kako bi se utvrdilo **središte interesa** predmetne osobe, institucije moraju, u skladu s člankom 11. stavkom 1. Uredbe (EZ) br. 987/2009, zajednički izvršiti „ukupnu ocjenu“ svih dostupnih informacija koje se odnose na relevantne činjenice, što može uključivati, ako je primjereno, nekoliko kriterija.

**Kriteriji za utvrđivanje boravišta** nisu konačni („posebno“ kako je naveo Sud Europske unije u predmetu *Swaddling*, i „mogu uključivati“, kako je navedeno u članku 11. Uredbe 987/2009) i primjenjuju se kada je potrebno utvrditi boravište osobe:

- obiteljska situacija (njezino obiteljsko stanje i obiteljske veze);
- trajanje i neprekinutost boravka u predmetnoj državi članici;<sup>55</sup>
- situacija u vazi sa zaposlenjem (narav i posebne značajke djelatnosti koju obavlja, posebno mjesto gdje se ta djelatnost uobičajeno obavlja, stabilnost djelatnosti te trajanje svakog ugovora o radu);
- obavljanje bilo kakve neplaćene djelatnosti;
- u slučaju studenta, izvor prihoda;
- njezina stambena situacija, posebno stalnost smještaja;
- država članica u kojoj se pretpostavlja da osoba ima boravište za potrebe oporezivanja.
- razlozi za preseljenje;
- namjera koja proizlazi iz svih okolnosti.

Na temelju tih kriterija razlikuje se između elemenata koji se odnose na objektivne značajke uobičajenog boravišta kao što je trajanje i neprekinutost boravka u državi članici i elemenata koji se primjenjuju na situaciju osobe. Svi su ti elementi čisto činjenični kriteriji, odnosno, moraju se ocjenjivati bez obzira na njihovu zakonitost (npr. priroda i posebne značajke plaćene djelatnosti također igraju ulogu u slučaju nezakonitog zapošljavanja).

Mora se ocijeniti namjera osobe „koja proizlazi iz svih okolnosti“. To znači da mora biti potkrijepljena činjeničnim dokazima, odnosno, može se uzeti u obzir samo ako je potkrijepljena objektivnim činjenicama i okolnostima. Nije dovoljna samo izjava da osoba smatra da ima ili želi imati boravište na određenom mjestu.

<sup>54</sup> Predmet C-13/73 *Hakenberg* [1973] ECR 935, stavci 29. do 32.

<sup>55</sup> Međutim, nije moguće tražiti određeno najkraće razdoblje boravišta, predmet C-90/97 *Swaddling* [1999.] ECR I-1075, stavak 30.



U slučajevima kada se primjenjuje članak 11. Uredbe 987/2009, odnosno u slučaju razlike u stavovima između ustanova dvije ili više država članica o određivanju boravišta osoba, u članku 11. stavku 2. Uredbe 987/2009 propisano je da je namjera dotične osobe odlučujući čimbenik odnosno, kada razmatranje različitih kriterija utemeljenih na relevantnim činjenicama ne vodi do jasnog rješenja.

Za osobu koja se preseli u drugu državu bez održavanja bitnih veza sa svojom državnom podrijetla više se ne može smatrati da tamo „boravi“, čak i kada se planira vratiti u tu državu. To odnosi na slučajeve kada migrant u državi podrijetla ne ostavi niti jednog člana obitelji, kuću ili iznajmljeni stan ili adresu na kojoj ga se može naći.

Gore navedeni elementi ili kriteriji za utvrđivanje boravišta nisu iscrpni. Oni se primjenjuju samo „ako je primjereno“, odnosno, svi kriteriji ne mogu se koristiti u svim situacijama. Oni proizlaze samo iz mjerodavne sudske prakse Suda Europske unije i članka 11. stavka 1. Uredbe 987/2009, ali ulogu mogu igrati i drugi kriteriji.

Nadležna tijela često jednostavno pretpostavljaju da je boravište istovjetno mjestu na kojem je osoba prijavila svoju kućnu adresu. Međutim, iako se prijava može smatrati iskazivanjem namjere osobe, ona nije presudna i ne može se koristiti kao preduvjet za prihvaćanje da osoba ima boravište na određenom mjestu.

Iako kriteriji koje je utvrdio Sud Europske unije i koji su navedeni u članku 11. stavku 1. Uredbe 987/2009 nemaju uvijek istu težinu ili važnost, s druge strane među njima ne postoji hijerarhija. Ne postoji jednostavan kriteriji, koji se može smatrati odlučujućim, već se svaki slučaj mora ocjenjivati s obzirom na njegove posebne značajke na temelju ukupne ocjene svih mjerodavnih činjenica i okolnosti.

#### 4. Neki primjeri slučajeva kada utvrđivanje boravišta može biti teško

Boravište osobe može biti posebno teško utvrditi u dvije situacije:

- a) U slučaju vrlo mobilnih osoba koje se često sele iz jedne države članice u drugu ili koji istovremeno žive u dvije ili više država članica (= pozitivan sukob između dvaju ili više mogućih boravišta) i
- b) u slučaju osoba koje žive u nestabilnim okolnostima, kao što su privremeni smještaj, bolnica, studentski dom ili zatvor, koji on ili ona može smatrati privremenim stanjem, ali koje nemaju uobičajeno boravište ili trajnu adresu negdje drugdje (negativan sukob u slučaju kada nema očitog uobičajenog boravišta).

Svrha je sljedećih **primjera** dati smjernice i pojašnjenje nekih pojednostavljenih situacija. Njima se ne isključuje obveza predmetnog nadležnog tijela da ocjenjuje svaki pojedini slučaj na temelju njegovih posebnih značajki i okolnosti.

Cilj je primjera ukazati da posebne značajke koje bi mogle biti zajedničke mnogim slučajevima, iako su u većini slučajeva iz stvarnog života obuhvaćene više od jedne



značajke, te pokazati koju težinu bi te posebne značajke mogle imati prilikom utvrđivanja boravišta. Iz primjera se, međutim, ne može zaključiti zakonodavstvo koje države se primjenjuje u određenoj situaciji i koja bi država bila odgovorna za davanja.

Njima je ilustrirana logika koja može dovesti do određenog rješenja na temelju dostupnih informacija, ali se ne isključuje da bi ukupna ocjena svih relevantnih činjenica i okolnosti mogla dovesti do drugačijeg rezultata kada je to uzrokovano dodatnim ili posebnim elementima slučaja. Također je važno napomenuti da je u nekim primjerima opisana situacija u određenom trenutku i ocjenjivanje boravišta moglo bi biti drugačije kada bi situacija nastavila postojati duže vrijeme ili kada bi se okolnosti tijekom vremena promijenile na neki drugi način.

#### 4.1. Pogranični radnici

G. A je belgijski državljanin koji živi sa ženom i dvoje djece u Belgiji. On radi u Francuskoj gdje je unajmio stan. Obično se svaki vikend vraća obitelji.

##### Ocjena

G. A većinu vremena provodi u Francuskoj. Tamo ima stalni posao i uobičajeno obavlja gospodarsku djelatnost. S druge strane, situacija stanovanja i obiteljska situacija jasno ukazuju na to da je njegovo središte interesa i dalje u Belgiji. On održava bliske veze sa svojom obitelji i s obiteljskim domom u koji se redovito vikendom vraća. Iz toga se jasno da on u Francuskoj planira ostati samo privremeno i to onoliko koliko je to nužno radi posla.

##### Zaključak

Budući da g. A planira ostati u Francuskoj samo privremeno i za to vrijeme država bliske veze sa svojom obitelji u Belgiji, njegovo glavno središte interesa, pa tako i njegovo uobičajeno boravište, i dalje se nalazi u Belgiji. G. A je tipičan pogranični radnik u smislu članka 1. točke (f) Uredbe 883/2004.<sup>56</sup>

#### 4.2. Sezonski radnici

G. B je poljski student koji od Božića do travnja radi kao konobar u hotelu u austrijskom skijaškom centru. Za to vrijeme spava u maloj sobici u hotelu u kojem radi. Nakon tog razdoblja želi se vratiti u Poljsku u kuću svojih roditelja.

##### Ocjena

Za razliku od prethodnog primjera, g. B ne vraća se za vrijeme sezonskog rada redovito u državu podrijetla. Međutim, iz njegovih stambenih prilika očito je da nema namjeru tamo trajno živjeti. On privremeno boravi u Austriji samo radi posla. Nema stalni posao već samo ugovor o radu na određeno vrijeme. Njegova namjera da se vrati u državu podrijetla nakon prestanka radnog odnosa, koja je potkrijepljena činjenicama stambenih prilika i uvjeta rada, ukazuje na to da je zadržao svoje uobičajeno boravište u Poljskoj.

##### Zaključak

Kao i većina sezonskih radnika, g. B samo privremeno boravi u svojoj državi zaposlenja i stoga za vrijeme sezonskog rada zadržava boravište u državi podrijetla.

<sup>56</sup> Predmet 76/76 *Di Paolo* [1977] ECR 315, stavci 17. do 20.



### 4.3. Upućeni radnici (A)

G. C živi sa svojom obitelji u Francuskoj. Poslodavac ga je uputio na dvije godine u Belgiju. Za vrijeme praznika, on se vraća u Francusku da vidi svoju obitelj. U skladu sa sporazumom o oporezivanju između Francuske i Belgije, on plaća francuski porez na dohodak samo za početnih šest mjeseci u Francuskoj, a po isteku tog razdoblja u Belgiji. Planira se po završetku radnog odnosa u Belgiji vratiti u obiteljski dom u Francuskoj.

#### Ocjena

Upućivanje je ograničenog trajanja i stoga samo po sebi privremene prirode. Činjenicom da obitelj g. C-a živi u Francuskoj za vrijeme trajanja upućivanja ukazuje se na to da on zadržava uobičajeno boravište u svojoj državi podrijetla za vrijeme trajanja upućivanja.

To ne mijenja činjenica da je u sporazumima o oporezivanju obično predviđeno da se porezi plaćaju u državi podrijetla samo prvi šest mjeseci upućivanja, a nakon toga u državi zaposlenja.

#### Zaključak

G. C nastavlja boraviti u državi podrijetla (Francuska) i za vrijeme trajanja razdoblja na koje je upućen na rad.

### 4.4. Upućeni radnici (B)

G. D živi sa svojom obitelji u Francuskoj. Poslodavac ga je uputio na dvije godine u Belgiju. On je iznajmio svoju kuću u Francuskoj i preselio se sa svojom obitelji u novo mjesto rada u Belgiji.

#### Ocjena

Za razliku od prethodnog primjera, g. D preselio se za vrijeme na koje je upućen na rad sa svojom obitelji u svoju novu državu zaposlenja. Osim toga, budući da je svoju kuću u Francuskoj iznajmio drugoj obitelji, neće se tamo redovito vraćati.

#### Zaključak

Obiteljske prilike i situacija sa zaposlenjem g. D-a ukazuju na to da je on učinkovito premjestio svoje središte interesa u Belgiju i stoga za vrijeme trajanja upućivanja boravi tamo.

### 4.5. Studenti (A)

G. E je student. Njegovi roditelji žive u Belgiji, ali on studira u Parizu gdje je iznajmio mali stan. Studij mu financiraju roditelji. Svaki vikend vraća se svojim roditeljima.

#### Ocjena

Studij g. E-a predstavlja neplaćenu djelatnost koja je jedan od elemenata navedenih u članku 11. stavku 1. Uredbe 987/2009. S druge strane, njegovo studiranje financiraju njegovi roditelji o kojima još uvijek ovisi. U slučaju studenata, izvor njihovog prihoda



uključen je u članak 11. stavak 1. Uredbe (EZ) br. 987/2009 kao poseban kriteriji koji treba uzeti u obzir.

#### Zaključak

Činjenica da se g. D redovito vikendom vraća u kuću svojih roditelja i da ga roditelji još uvijek uzdržavaju i financiraju njegov studij jasan je pokazatelj da je njegovo uobičajeno boravište još uvijek u Belgiji gdje žive njegovi roditelji.

#### **4.6. Studenti (B)**

G. F je student. Njegovi roditelji žive u Belgiji, ali on studira u Francuskoj, gdje je iznajmio mali stan. Dobio je francusku stipendiju kojom su pokriveni svi njegovi troškovi. Većinu vikenda provodi u Francuskoj s prijateljima.

#### Ocjena

U toj situaciji većina elemenata iz članka 11. stavka 1. Uredbe 987/2009 (neplaćene djelatnosti, izvor prihoda, stambene prilike) ide u korist pretpostavke da je g. F preselio svoje središte interesa u Francusku.

#### Zaključak

Budući da g. F zarađuje za život u Francuskoj i tamo živi neovisno, moglo bi se smatrati da tamo ima boravište.

#### **4.7. Umirovljenici (A)**

Gospodin G njemački je umirovljenik. On u Njemačkoj posjeduje kuću s vrtom. Većinu godišnjeg odmora provodi sa ženom u Španjolskoj. Nakon odlaska u mirovinu kupili su mali apartman u ljetnom odmaralištu u Španjolskoj gdje provode većinu praznika. Sada pola godine žive u apartmanu u Španjolskoj, a pola u svojoj kući u Njemačkoj.

#### Ocjena

U takvoj se situaciji jasan odgovor ne može dobiti niti na temelju trajanja niti na temelju neprekinute nazočnosti u Njemačkoj ili Španjolskoj. Moglo bi se smatrati da on svakih šest mjeseci mijenja boravište, ali potrebno je izbjegavati takvu pretpostavu o dva različita boravišta.

Na temelju činjenica da g. G i njegova supruga posjeduju kuću u Njemačkoj i samo mali apartman u Španjolskoj, te da su njemački državljani koji su svoj aktivan život većinom proveli u Njemačkoj, da dobivaju (samo) njemačku mirovinu može se pretpostaviti da oni održavaju bliske veze s Njemačkom, odnosno da tamo imaju glavno središte svojih osobnih, društvenih i gospodarskih interesa, čak i za vrijeme razdoblja koja provode u Španjolskoj.

#### Zaključak

Gospodin G i njegova supruga imaju boravište u Njemačkoj čak i za vrijeme kada žive u Španjolskoj.



#### 4.8. Umirovljenici (B)

G. H, državljanin UK-a, odlučio se sa suprugom preseliti u Portugal dok je u mirovini. Kupio je kuću u Portugalu, ali je zadržao kuću u Ujedinjenoj Kraljevini u kojoj trenutno živi obitelj njegove kćeri. Međutim, oni ne smatraju novu kuću u Portugalu svojim „boravištem“ i pretpostavljaju da je njihovo boravište još uvijek u Ujedinjenoj Kraljevini.

##### Ocjena

Za razliku od prethodnog slučaja, g. H i njegova supruga većinu vremena provode u Portugalu. Još uvijek imaju kuću u Ujedinjenoj Kraljevini, ali u njoj žive obitelji njihove djece. Još uvijek imaju kulturne i gospodarske veze s Ujedinjenom kraljevinom gdje su odrasli, gdje su proveli većinu svog aktivnog života i odakle dobivaju mirovinu, ali prevladava činjenica da su se stvarno i potpuno preselili u Portugal.

##### Zaključak

Unatoč tome što su izjavili da je njihova namjera suprotna, morat će se smatrati da g. H i njegova supruga imaju boravište u Portugalu.

#### 4.9. Neaktivne, vrlo mobilne osobe (A)

G. I je nezaposleni samac. U potrazi za zaposlenjem napustio je kuću svoje obitelji i preselio se u drugu državu članicu u kojoj nema prijavljenu adresu niti stalni posao, već prenoćuje u stanu svog prijatelja. Pokušava zaraditi za život svirajući i skupljajući novac na ulicama.

##### Ocjena

G. I nema bliske društvene i gospodarske veze s državom članicom u kojoj sada živi. Također nema stalan dom ili adresu u toj zemlji. Stoga se može pretpostaviti da još uvijek zadržava boravište u mjestu u kojem žive njegovi roditelji, a to je najstabilniji element u njegovoj situaciji.

##### Zaključak

G. I za vrijeme privremenog boravka u drugoj državi članici zadržava boravište u državi podrijetla.

#### 4.10. Neaktivne, vrlo mobilne osobe (B)

G. J je nezaposleni samac. U potrazi za poslom raskinuo je ugovor o najmu svog stana u državi podrijetla i preselio se u drugu državu članicu uzevši sa sobom svu imovinu. On ne zadržava adresu u državi podrijetla i izjavljuje da se nema namjeru vratiti.

##### Ocjena

G. J nema bliske društvene i gospodarske veze s državom članicom u kojoj sada živi. Također nema stalan dom ili adresu u toj zemlji. Međutim, nije u potpunosti prekinuo veze s državnom podrijetla i tamo više nema uobičajeno boravište. Izjava o njegovoj namjeri potkrijepljena je činjenicama.

##### Zaključak



Iako g. J svoj trenutni boravak u prijateljevoj kući može smatrati „privremenim“ rješenjem, ona se mora smatrati njegovim uobičajenim boravištem u smislu članka 1. točke (j) Uredbe (EZ) br. 883/2004 jer nije održao nikakve veze ili bliske veze s bilo kojim drugim mjestom i stoga se za njega ne može smatrati da negdje drugdje ima boravište.





## Dio IV. Prijelazne odredbe

### 1. Postoje li posebne mjere u slučajevima kada je već donesena odluka o primjenjivom zakonodavstvu u skladu s Uredbom 1408/71 ili Uredbom 883/2004 prije 28. lipnja 2012?

Člankom 87. stavkom 8. i člankom 87.a Uredbe 883/2004 propisano je da ako se, kao posljedica nove Uredbe, na osobu primjenjuje zakonodavstvo države članice koja nije država određena u skladu s Uredbom 1408/71 ili u skladu s Uredbom 883/2004, kako se primjenjuje prije 28. lipnja 2012., nastavlja primjenjivati prethodna odluka pod uvjetom da je situacija ostala nepromijenjena.

Prvi je zahtjev za primjenu članka 87. stavka 8. i članka 87.a da se, kao rezultat stupanja na snagu Uredbe 883/2004 ili Uredbe 465/2012, na osobu primjenjuje zakonodavstvo države članice koja nije država određena u skladu s Glavom II. Uredbe 1408/71<sup>57</sup> ili u skladu s Glavnom II. Uredbe 883/2004 prije 28. lipnja 2012.

Drugi je zahtjev iz članka 87. stavka 8. i članka 87.a da situacija ostaje nepromijenjena.

Svrha je ove odredbe spriječiti brojne promjene u primjenjivom zakonodavstvu prilikom prelaska na novu Uredbu i omogućiti „jednostavno rješenje“ za predmetnu osobu u vezi s primjenjivim zakonodavstvom ako postoji nepodudaranje između primjenjivog zakonodavstva (nadležna država članica) u skladu s Uredbom 1408/71 ili prethodnog teksta Uredbe 883/2004 i zakonodavstva primjenjivog u skladu s izmijenjenim pravilima Uredbe 883/2004.

Za vrijeme rasprave u okviru Administrativne komisije pokazalo se da je potrebno utvrditi jednostavna pravila koja sva određena tijela moraju dosljedno primjenjivati kako bi se korišteni kriteriji smatrali poštenima, primjenjivima i transparentnima.

U skladu s Uredbom 1408/71, određeno tijelo nadležne države članice izdaje potvrdu dotičnoj osobi u kojoj je navedeno da se na nju primjenjuje njezino zakonodavstvo (članak 12.a Uredbe 574/72<sup>58</sup>). U skladu s Uredbom 883/2004, određeno tijelo nadležne države članice obavješćuje dotičnu osobu i dostavlja, na zahtjev, potvrdu o primjenjivom zakonodavstvu (članak 16. stavak 5. i članak 19 stavak 2. Uredbe 987/2009). Budući da je nadležna država članica koja je posljednje određena u skladu s Uredbom 1408/71 ili Uredbom 883/2004 i koja je izdala potvrdu o primjenjivom zakonodavstvu u stanju najbolje provjeriti ostaje li situacija nepromijenjena nakon stupanja na snagu Uredbe 883/2004 ili njezinih izmjena, **dogovoreno je da:**

<sup>57</sup> Administrativna komisija složila se da bi se članak 87. stavak 8. Uredbe 883/2004 trebao primjenjivati i na brodare na Rajni za koje je primjenjivo zakonodavstvo prethodno određeno u skladu s člankom 7. stavkom 2. Uredbe 1408/71.

<sup>58</sup> Uredba Vijeća (EEZ) br. 574/72 od 21. ožujka 1972. kojom se utvrđuje postupak za provedbu Uredbe (EEZ) br. 1408/71 o primjeni sustava socijalne sigurnosti na zaposlene osobe, samozaposlene osobe i članove njihovih obitelji koji se kreću unutar Zajednice, SL L 74, 5.7.1971., str. 1



- Ako je potrebno, nadležna država članica koja je posljednja određena u skladu s Uredbom 1408/71 ili Uredbom 883/2004 i koja je izdala potvrdu o primjenjivom zakonodavstvu (obrazac E101, potvrda A1) ocjenjuje ostaje li mjerodavna situacija nepromijenjena i dostavlja novu potvrdu o primjenjivom zakonodavstvu ako je situacija ostala nepromijenjena (Potvrda A1).

Promjena u relevantnoj situaciji odnosi se na činjenično stanje dotične osobe ili njezina poslodavca koje bi bilo odlučujuće za posljednje određivanje primjenjivog zakonodavstva u skladu s Uredbom 1408/71 ili prethodni tekst Glave II. Uredbe 883/2004. **Stoga:**

- Promjena „relevantne situacije“ iz članka 87. stavka 8. i članka 87.a Uredbe 883/2004 znači da se nakon stupanja na snagu Uredbe 883/2004 ili njezinih naknadnih izmjena promijenila činjenična situacija važna za određivanje primjenjivog zakonodavstva u skladu s prethodnim pravilima iz Glave II. uredbe 1408/71 ii Uredbe 883/2004 i ta bi promjena dovela do toga da bi se na dotičnu osobu primjenjivalo zakonodavstvo države članice koja nije ona određena u Glavi II. Uredbe 1408/71 ili Uredbe 883/2004.
- U pravilu, novi posao, u smislu promjene poslodavca, prekid jednog od radnih odnosa ili prekogranična promjena boravišta uvijek predstavljaju promjenu relevantne situacije. U slučaju različitih stajališta, uključene ustanove pokušavaju pronaći zajedničko rješenje.
- Prestanak valjanosti potvrde o primjenjivom zakonodavstvu (obrazac E 101, potvrda A1) ne smatra se promjenom „relevantne situacije“.
- Osoba koja želi da se na nju primjenjuje zakonodavstvo države članice koje bi bilo primjenjivo u skladu s Uredbom 883/2004 u izmijenjenoj verziji mora predati zahtjev u skladu s člankom 87. stavkom 8. ili člankom 87.a ove Uredbe nadležnom tijelu u toj državi članici ili nadležnom tijelu države članice boravišta ako obavlja djelatnost u dvije ili više država članica.

### 1. primjer:

Od 1.1. 2010. osoba s boravištem u Francuskoj obavlja djelatnost zaposlene osobe samo za jednog poslodavca u Francuskoj i u Španjolskoj gdje se nalazi poslovni nastan poslodavca. U Francuskoj se obavlja samo 15% djelatnosti. Francuska je nadležna država članica u skladu s člankom 14. stavkom 2. točkom (b) pod točkom i. Uredbe 1408/71, ali ne u skladu s člankom 13. stavkom 1. točkom (a) Uredbe 883/2004. To znači da se članak 87. stavak 8. primjenjuje i da se na tu osobu i dalje primjenjuje francusko zakonodavstvo nakon stupanja na snagu Uredbe 883/2004, osim ako se odluči za španjolsko zakonodavstvo na temelju članka 87. stavka 8. Uredbe 883/2004.

### 2. primjer:



Pilot ima boravište u Njemačkoj i od 2009. radi za zrakoplovnog prijevoznika s registriranim sjedištem u Irskoj. Njegova je domaća baza u Luksemburgu. U skladu s Uredbom 1408/71, on nije izvorno zaposlen u Njemačkoj i stoga je nadležna država članica bila Irska. Međutim, znatan dio svoje djelatnosti obavljao je u Njemačkoj u smislu Uredbe 883/2004 nakon 1. svibnja 2010. Kao rezultat primjene članka 87. stavka 8. Uredbe 883/2004, na pilota se moglo nastaviti primjenjivati zakonodavstvo koje je posljednje određeno u skladu s Glavnom II. Uredbe 1408/71 (Irska). Na temelju članka 87.a Uredbe 883/2004, na njega se može nastaviti primjenjivati irsko zakonodavstvo o socijalnoj sigurnosti do 27. lipnja 2022.<sup>59</sup>, ako njegova situacija ostane nepromijenjena, iako se njegova domaća baza nalazi u Luksemburgu. .

Uredbe 883/2004 i 987/2009 primjenjuju se na Švicarsku od 1. travnja 2012. i na Irsku, Lihtenštajn i Norvešku od 1. lipnja 2012. Budući da je prijelazno razdoblje zaštitna odredba i njome se sprječavaju promjene primjenjivog zakonodavstva na dan prelaska na nova pravila o primjenjivom zakonodavstvu, članak 87. primjenjuje se po analogiji na cjelokupno razdoblje od 10 godina. To znači da će desetogodišnje prijelazno razdoblje isteći u odnosu na Švicarsku 31. ožujka 2022. i u odnosu na Island, Lihtenštajn i Norvešku 31. svibnja 2022.

Izmjene uvedene Uredbom 465/2012, na primjer uvođenje pojma „domaće baze“ kao odlučujućeg elementa za određivanje primjenjivog zakonodavstva za članove letачke i kabinske posade, primjenjuju se na Irsku, Lihtenštajn i Norvešku od 2. veljače 2013.

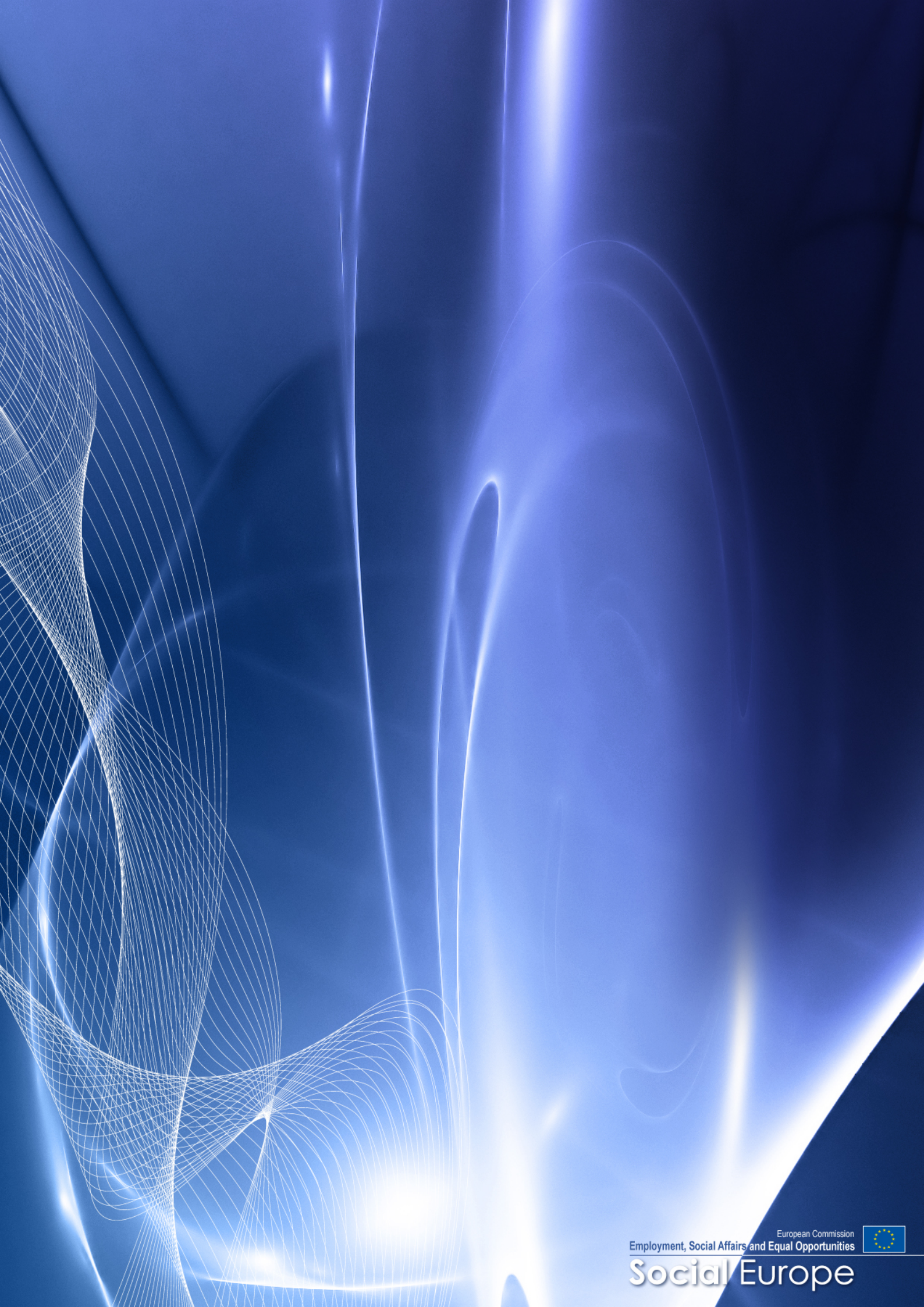
Za državljane trećih zemalja, Uredba 1231/2010 stupila je na snagu 1. siječnja 2011. i zbog toga prijelazno razdoblje iz članka 87. stavka 8. Uredbe 883/2004 ističe 31. prosinca 2020. , a razdoblje iz članka 87.a 27. lipnja 2022.

## **2. Od kojeg datuma će se primjenjivati primjenjivo zakonodavstvo ako osoba, na koju se primjenjuju prijelazne mjere, zatraži da bude ocijenjena u skladu s novim pravilima iz Uredbe 883/2004?**

Kao što je već navedeno, osoba za koju je primjenjivo zakonodavstvo određeno u skladu s Uredbom 1408/71 ili u skladu s Uredbom 883/2004 prije 28. lipnja 2012., može tražiti da se na nju primjenjuje zakonodavstvo koje je primjenjivo u skladu s izmijenjenim tekstom Uredbe 883/2004. U vezi s prijelazom između Uredbe 1408/71 i 883/2004, ako je osoba predala zahtjev do 31. srpnja 2010, promjena primjenjivog zakonodavstva trebala bi nastupiti od 1. svibnja 2010., odnosno od datuma primjene novih Uredbi. Ako je zahtjev zaprimljen nakon 31. srpnja 2010., odnosno, više od tri mjeseca nakon početka primjene novih Uredbi, sve donesene odluke stupaju na snagu 1. dana mjeseca nakon mjeseca u kojem je podnesen zahtjev.

U vezi s prijelazom sa Uredbe 883/2004 na Uredbu 465/2012 kojom se ona izmjenjuje, smatra se da zahtjevi podneseni do 29. rujna 2012. imaju pravni učinak od 28. lipnja 2012. Zahtjevi podneseni nakon 29. rujna 2012. imaju pravni učinak od prvog dana mjeseca nakon mjeseca kada su podneseni.

<sup>59</sup> 10 godina nakon datuma stupanja na snagu Uredbe 465/2012.



European Commission  
Employment, Social Affairs and Equal Opportunities



Social Europe