



Europska
komisija



PRAKTIČNI VODIČ O UPUĆIVANJU

Socijalna
Europa

KONTAKT S EU-OM

Osobno

U cijeloj Europskoj uniji postoje stotine informacijskih centara Europe Direct. Adresu najbližeg centra možete pronaći na: https://europa.eu/european-union/contact_hr

Telefonom ili e-poštom

Europe Direct je služba koja odgovara na vaša pitanja o Europskoj uniji. Možete im se obratiti:

- na besplatni telefonski broj: 00 800 6 7 8 9 10 11 (neki operateri naplaćuju te pozive),
- na broj: +32 22999696 ili
- e-poštom preko: https://europa.eu/european-union/contact_hr

TRAŽENJE INFORMACIJA O EU-U

Na internetu

Informacije o Europskoj uniji na svim službenim jezicima EU-a dostupne su na internetskim stranicama Europa: https://europa.eu/european-union/index_hr

Publikacije EU-a

Besplatne publikacije EU-a i publikacije EU-a koje se plaćaju možete preuzeti ili naručiti preko internetske stranice: <https://publications.europa.eu/hr/publications>. Za više primjeraka besplatnih publikacija obratite se službi Europe Direct ili najbližemu informacijskom centru (vidjeti https://europa.eu/european-union/contact_hr).

Zakonodavstvo EU-a i povezani dokumenti

Za pristup pravnim informacijama iz EU-a, uključujući cjelokupno zakonodavstvo EU-a od 1952. na svim službenim jezičnim verzijama, posjetite internetske stranice EUR-Lexa: <http://eur-lex.europa.eu>

Otvoreni podatci iz EU-a

Portal otvorenih podataka EU-a (<http://data.europa.eu/euodp/hr>) omogućuje pristup podatkovnim zbirkama iz EU-a. Podatci se mogu besplatno preuzimati i ponovno uporabiti u komercijalne i nekomercijalne svrhe.

Rukopis dovršen u rujnu 2019.

Ni Europska komisija ni osobe koje djeluju u njezino ime ne odgovaraju za uporabu podataka iz ove publikacije.

Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije, 2019

© Europska unija, 2019

Slike © Shutterstock

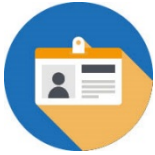
Ponovna je uporaba dopuštena uz uvjet navođenja izvora.

Politiku ponovne uporabe dokumenata Europske komisije uređuje Odluka 2011/833/EU od 12. prosinca 2011. (SL L 330, 14.12.2011., str. 39.).

Za svaku uporabu ili reprodukciju fotografija ili druge građe koja nije zaštićena autorskim pravom EU-a dopuštenje treba zatražiti izravno od vlasnika prava.

1	UVOD.....	5
1.1	Zašto nam je potreban ovaj dokument?.....	5
1.2	Kratak pregled pravila.....	6
2	PRIJE UPUĆIVANJA.....	7
2.1	Kada poduzeće može planirati upućivanje radnika u drugu državu članicu?.....	7
2.2	trebam li ispuniti kakve formalnosti prije početka pružanja usluga u drugoj državi članici?.....	8
2.3	Planiram uputiti radnike na vrlo kratko razdoblje. Primjenjuju li se ista pravila?.....	9
2.4	Kako su regulirana „poslovna putovanja” u drugu državu članicu? Primjenjuju li se pravila o upućivanju na sve misije radnika u inozemstvu?.....	10
2.5	Može li se u državu članicu uputiti državljanina treće zemlje?.....	11
2.6	Što se pravom EU-a propisuje u pogledu uvjeta zaposlenja upućenih radnika?.....	11
2.7	Što znači „primici od rada” u kontekstu upućivanja radnika?.....	12
2.8	Postoje li posebni uvjeti zaposlenja za upućene radnike zaposlene u poduzećima za privremeno zapošljavanje?.....	13
2.9	Primjenjuju li se kolektivni ugovori na razini poduzeća korisnika (iako nisu univerzalno primjenjivi) i na upućene radnike zaposlene u poduzećima za privremeno zapošljavanje?.....	14
2.10	Kako bi poduzeće za privremeno zapošljavanje trebalo znati koji se uvjeti zaposlenja primjenjuju u poduzeću korisniku (posebno kad su utvrđeni kolektivnim ugovorom na razini poduzeća)?.....	14
2.11	Može li poduzeće korisnik u drugu državu članicu uputiti upućenog radnika zaposlenog u poduzeću za privremeno zapošljavanje („lančano upućivanje”)?.....	14
2.12	Planiram uputiti radnike na dulje razdoblje. Koja se posebna pravila primjenjuju na dugoročna upućivanja?.....	15
2.13	Što je obrazložena obavijest?.....	16
2.14	Gdje mogu pronaći informacije o uvjetima zaposlenja upućenih radnika?.....	16
2.15	Jesu li države članice dužne navesti iznos primitaka od rada na koje imaju pravo radnici upućeni na njihovo državno područje?.....	16
2.16	Koje vrste kolektivnih ugovora treba uzeti u obzir?.....	17
2.17	Jesu li države članice dužne na jedinstvenim službenim nacionalnim internetskim stranicama objaviti tekst bilo kojeg kolektivnog ugovora primjenjivog na upućene radnike?.....	17
2.18	Može li poslodavac uputiti radnike koje je tek zaposlio?.....	18
2.19	Koje informacije poslodavac treba dati radniku prije upućivanja?.....	18
2.20	Mora li poslodavac upućenim radnicima platiti ili nadoknaditi putne troškove?.....	19
2.21	Koji se uvjeti zaposlenja primjenjuju na radnike na „poslovnim putovanjima”?.....	19

3	TIJEKOM UPUĆIVANJA	20
3.1	Poslodavcu upućenih radnika pristupio je sindikat radi kolektivnog pregovaranja. Je li to u skladu s pravom EU-a?	20
3.2	Kako države članice mogu prepoznati upućivanje koje nije stvarno?	20
3.3	Koji dokumenti moraju biti dostupni u slučaju inspekcije?	21
3.4	Inspektori rada države članice domaćina odbijaju smatrati dodatak za upućivanje dijelom primitaka od rada. Je li to u skladu s pravom EU-a?	22
3.5	Može li mi poslodavac troškove smještaja i hrane odbiti od plaće?	24
3.6	Može li država članica domaćin zahtijevati da poštujem odredbe te države članice o nadoknadi troškova putovanja, hrane i smještaja?	24
3.7	Tko je odgovoran za poštovanje zahtjeva u slučaju lanca podizvođenja?	25
3.8	Je li moguće uspostaviti sustav odgovornosti u podizvođenju samo za prekogranične situacije?	25
3.9	Poslodavac me ne plaća uredno. Mogu li u državi članici domaćinu podnijeti pritužbu ili pokrenuti sudski postupak?	25
3.10	Nakon inspekcije propisana je visoka kazna. Je li to u skladu s pravom EU-a? ..	26
4	NAKON UPUĆIVANJA	27
4.1	Mogu li podnijeti pritužbu ili pokrenuti sudski postupak protiv poslodavca nakon završetka upućivanja? Trebam li to učiniti u državi članici domaćinu ili matičnoj državi članici?	27
4.2	Može li država članica domaćin zahtijevati dokumente koji se odnose na upućivanje nakon završetka upućivanja?	27



1 UVOD

Zakonodavstvom EU-a o upućivanju radnika osigurava se zaštita upućenih radnika tijekom njihova upućivanja u odnosu na slobodu pružanja prekograničnih usluga utvrđivanjem obveznih odredaba u vezi s uvjetima rada te zaštitom zdravlja i sigurnosti radnika koje se moraju poštovati. Kako bi osigurala pravedno ostvarivanje slobode pružanja usluga i povećala zaštitu radnika, Junckerova Komisija pokrenula je reviziju Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika, koju su suzakonodavci donijeli kao Direktivu (EU) 2018/957. Kako bi se osiguralo da se pravila ujednačeno primjenjuju, suzakonodavci su donijeli i Direktivu 2014/67/EU o provedbi Direktive 96/71/EZ.

Cilj je te reforme pravnog okvira osigurati pravednu mobilnost radne snage na unutarnjem tržištu. U tu je svrhu Junckerova Komisija predložila i osnivanje Europskog nadzornog tijela za rad (ELA), koje je osnovano Uredbom (EU) 2019/1149. Zadaća je ELA-e pružiti potporu nacionalnim tijelima u provedbi zakonodavstva EU-a o mobilnosti

radne snage, uključujući pravila o upućivanju radnika, olakšati pristup informacijama pojedincima, poslodavcima i organizacijama socijalnih partnera, provoditi medijaciju u prekograničnim sporovima između državnih uprava i podupirati suradnju među državama članicama s ciljem rješavanja neprijavljenog rada.

1.1 ZAŠTO NAM JE POTREBAN OVAJ DOKUMENT?

Cilj je ovog dokumenta pomoći radnicima, poslodavcima i nacionalnim tijelima da razumiju pravila o upućivanju radnika kako su revidirana donošenjem Direktive 2014/67/EU i Direktive (EU) 2018/957. To je razumijevanje ključno kako bi se osiguralo da su radnici svjesni svojih prava i da nacionalna tijela i poslodavci u cijelom EU-u pravila primjenjuju ispravno i dosljedno.

Napominjemo da se nacionalne mjere kojima se prenosi Direktiva (EU) 2018/957 mogu primjenjivati tek od 30. srpnja 2020.

Kako bi se olakšalo čitanje, dokument je organiziran tako da se pitanja razjašnjavaju onim redoslijedom kojim se obično pojavljuju: što činiti prije upućivanja radnika, tijekom upućivanja i nakon upućivanja. Ovaj dokument je praktični vodič o upućivanju. Njime se ne daje pravno tumačenje odredaba direktiva.

1.2 KRATAK PREGLED PRAVILA

Člancima od 56. do 62. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (dalje u tekstu „UFEU”) propisuje se sloboda pružanja usluga unutar Unije. U članku 57. utvrđuje se da osoba koja pruža neku uslugu može, u svrhu pružanja te usluge, privremeno obavljati svoju djelatnost u državi članici u kojoj se usluga pruža, i to prema istim uvjetima koje ta država propisuje za svoje državljane. Sloboda pružanja usluga uključuje pravo pružatelja usluge s poslovnim nastanom u jednoj državi članici da radi pružanja usluge privremeno uputi radnike u drugu državu članicu.

Prema sudskoj praksi Suda, sloboda pružanja usluga može se ograničiti radi postizanja legitimnog cilja, kao što je zaštita radnika, pod uvjetom da su predmetne mjere prikladne za osiguravanje postizanja tog cilja i ne prekoračuju ono što je nužno za njegovo postizanje.

Pravni okvir EU-a o upućivanju radnika sastoji se od različitih akata.

Kad je riječ o uvjetima zaposlenja upućenih radnika, na snazi su tri direktive (*dalje u tekstu „direktive o upućivanju radnika” kad je riječ o svim trima direktivama*):

- ▶ Direktiva 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga
- ▶ Direktiva 2014/67/EU o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI”) i
- ▶ Direktiva (EU) 2018/957 o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga. Odredbe te direktive primjenjuju se tek od 30. srpnja 2020. Do tada se primjenjuje Direktiva 96/71/EZ u izvornoj verziji.

Osiguranje upućenih radnika (u smislu Direktive 96/71/EZ) uređeno je člancima 12., 13. i 16. Uredbe (EZ) br. 883/2004 o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti i njezinom provedbenom Uredbom (EZ) br. 987/2009. Tim se uredbama pruža pravni okvir kojim se utvrđuje u kojoj se državi članici upućeni radnik osigurava, a utvrđuju se i drugi uvjeti koje treba ispuniti kako bi osoba i dalje bila obuhvaćena zakonodavstvom o socijalnoj sigurnosti države članice u kojoj inače obavlja djelatnost kao zaposlena osoba.

Nedavno donesenom Direktivom (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji zahtijeva se da svaki radnik dobije informacije o ključnim aspektima radnog odnosa. Od 1. kolovoza 2022. zamjenjuje obvezu obavješćivanja na temelju Direktive 91/533/EEZ. Člankom 6. Direktive (EU) 2019/1152 od poslodavaca se zahtijeva da te informacije pruže radnicima poslanima u drugu državu članicu prije njihova odlaska i pritom navedu dodatne informacije koje se moraju pružiti upućenim radnicima u smislu Direktive 96/71/EZ (vidjeti pitanje 2.19.).



2 PRIJE UPUĆIVANJA

2.1 KADA PODUZEĆE MOŽE PLANIRATI UPUĆIVANJE RADNIKA U DRUGU DRŽAVU ČLANICU?

Do upućivanja radnika dolazi u kontekstu prekograničnog pružanja usluga. Samo poduzeća koja imaju zakonit poslovni nastan u jednoj državi članici (matična država članica) mogu iskoristiti slobodu pružanja usluga. Poduzeće ima poslovni nastan ako obavlja gospodarsku djelatnost u neodređenom vremenskom razdoblju s pomoću stalne infrastrukture u okviru koje se stvarno obavlja djelatnost pružanja usluga.

Kad je riječ o uvjetima zaposlenja, upućivanje radnika obuhvaćeno je Direktivom 96/71/EZ ako ga u kontekstu prekograničnog pružanja usluga u ograničenom vremenskom razdoblju provodi poduzeće koje se nalazi u jednoj od sljedećih situacija:

- (a) sklopilo je ugovor o uslugama s primateljem usluge koji posluje u drugoj državi članici (država članica domaćin) (*dalje u tekstu „upućivanje na temelju ugovora o uslugama”*) ili
- (b) želi uputiti radnika u pogon ili poduzeće u vlasništvu iste grupacije poduzeća na državnom području druge države članice (*dalje u tekstu „upućivanje unutar skupine poduzeća”*) ili
- (c) planira uputiti radnike, kao poduzeće za privremeno zapošljavanje ili poduzeće koje ustupa radnike, poduzeću korisniku koje ima poslovni nastan ili obavlja djelatnost na državnom području druge države članice (*dalje u tekstu „upućivanje preko poduzeća za privremeno zapošljavanje”*).

U svim tim slučajevima poduzeće može uputiti radnike na temelju Direktive 96/71/EZ samo ako je radnik u radnom odnosu tijekom cijelog razdoblja upućivanja.

2.2 TREBAM LI ISPUNITI KAKVE FORMALNOSTI PRIJE POČETKA PRUŽANJA USLUGA U DRUGOJ DRŽAVI ČLANICI?

Da.

Za potrebe socijalnog osiguranja, uredbama 883/2004 i 987/2009 o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti predviđaju se formalnosti u matičnoj državi članici: poduzeće koje upućuje radnika u drugu državu članicu mora stupiti u kontakt s nadležnom ustanovom u državi upućivanja te to treba učiniti unaprijed kad god je to moguće. Nadležna ustanova radniku mora izdati potvrdu A1 kojom se potvrđuje da je radnik do određenog datuma obuhvaćen posebnim pravilima za upućene radnike na temelju uredbi 883/2004 i 987/2009. U potvrdi prema potrebi treba navesti i pod kojim je uvjetima radnik obuhvaćen posebnim pravilima za upućene radnike. Vidjeti i Praktični vodič o primjenjivom zakonodavstvu u EU-u, EGP-u i Švicarskoj¹.

Kad je riječ o uvjetima zaposlenja upućenih radnika, Direktivom 2014/67/EU državi članici domaćinu omogućuje se, ali se to od nje ne zahtijeva, da nametne daljnje administrativne zahtjeve i mjere kontrole pod uvjetom da su opravdane i proporcionalne u skladu s pravom EU-a.

Stoga se člankom 9. stavkom 1. Direktive 2014/67/EU državi članici domaćinu omogućuje da **prije upućivanja** osobito zahtijeva sljedeće administrativne mjere:

- ▶ obvezu podnošenja jednostavne izjave odgovornim nacionalnim nadležnim tijelima najkasnije na početku pružanja usluga, koja sadržava relevantne informacije potrebne kako bi se omogućile činjenične kontrole na mjestu rada, uključujući:
 - identitet pružatelja usluga
 - predviđeni broj upućenih radnika koje se može jasno identificirati
 - osobu za vezu i osobu za kontakt
 - predviđeno trajanje, datum predviđenog početka i kraja upućivanja
 - adresu/adrese mjesta rada te
 - prirodu usluga koje opravdavaju upućivanje
- ▶ obvezu imenovanja osobe za vezu s nadležnim tijelima u državi članici domaćinu
- ▶ obvezu imenovanja osobe za kontakt koja može djelovati kao predstavnik preko kojeg bi odgovarajući socijalni partneri mogli tražiti da pružatelj usluga započne postupak kolektivnog pregovaranja u državi članici domaćinu.

Napominjemo da država članica domaćin ima pravo uvesti druge administrativne zahtjeve pod uvjetom da su opravdani i proporcionalni.

1 Praktični vodič o primjenjivom zakonodavstvu u Europskoj uniji (EU), Europskom gospodarskom prostoru (EGP) i Švicarskoj, dostupan na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=hr>

U PRAKSI

Većina je država članica uspostavila elektronički sustav za prethodnu izjavu.

Da biste vidjeli koje su od tih mjera na snazi u različitim državama članicama, pogledajte ovaj dokument² ili posjetite jedinstvene službene nacionalne internetske stranice kojima možete pristupiti sa stranice Your Europe: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_hr.htm

2.3 PLANIRAM UPUTITI RADNIKE NA VRLO KRATKO RAZDOBLJE. PRIMJENJUJU LI SE ISTA PRAVILA?

Kad je riječ o uvjetima zaposlenja upućenih radnika, Direktiva 96/71/EZ primjenjuje se na sva upućivanja, neovisno o njihovu trajanju. Međutim, neke se odredbe te direktive ne primjenjuju na kratkoročna upućivanja ili se njima državama članicama domaćinima omogućuje da ne primijene svoja pravila na kratkoročna upućivanja.

Kao prvo, postoji obvezna iznimka u slučajevima početnog sastavljanja i/ili prve ugradnje robe ako upućivanje ne prelazi osam dana. U tim se slučajevima ne primjenjuju pravila Direktive o minimalnom plaćenom godišnjem odmoru i primicima od rada (iznimka se ne odnosi na građevinski sektor).

Kao drugo, država članica domaćin može:

- ▶ nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima odlučiti da neće primijeniti pravila o minimalnom plaćenom godišnjem odmoru i primicima od rada ako trajanje upućivanja ne prelazi jedan mjesec u referentnom razdoblju od jedne godine
- ▶ dopustiti iznimke od pravila o primicima od rada utvrđenog u kolektivnim ugovorima o upućivanjima na temelju ugovora o uslugama ili upućivanjima unutar skupine poduzeća ako trajanje upućivanja ne prelazi jedan mjesec; napominjemo da to nije moguće u slučaju upućivanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje
- ▶ ne primijeniti pravila o minimalnom plaćenom godišnjem odmoru i primicima od rada na temelju činjenice da količina posla koji se obavlja nije znatna; napominjemo da to nije moguće u slučaju upućivanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.

Prethodno navedena razdoblja izračunavaju se u okviru referentnog razdoblja od jedne godine. U svrhu ovih izračuna u obzir se uzimaju sva ranija razdoblja u kojima je taj posao obavljao upućeni radnik.

Napominjemo da se na dotične radnike i dalje primjenjuju sve ostale odredbe Direktive 96/71/EZ.

Napominjemo da su neke države članice domaćini izuzele kratkoročna upućivanja ili druge vrste upućivanja od određenih obveza koje nameću kao nacionalne mjere kontrole u skladu s člankom 9. Direktive 2014/67/EU, osobito od obveze davanja izjave prije upućivanja.

2 Poveznica na Izvješće o provedbi, Prilog I.

ODSTUPANJA U PRAKSI

BELGIJA

Prije upućivanja radnika u Belgiju, pružatelj prekogranične usluge mora dati izjavu preko platforme [Limosa](#).

Međutim, neke su djelatnosti izuzete od obveze davanja izjave, konkretno:

- ▶ radnici u sektoru međunarodnog prijevoza putnika i robe (osim kopnenog prometa)
- ▶ radnici koji prisustvuju sastancima sa zatvorenim popisom sudionika (strateški pregovori, pregovori o ugovoru s klijentima, pregled uspješnosti itd.)
- ▶ specijalizirani tehničari koji provode hitne poslove održavanja ili popravka strojeva ili opreme (kraće od pet dana mjesečno)
- ▶ sportaši: radnici u stranim poduzećima ako putuju na međunarodno sportsko natjecanje
- ▶ umjetnici međunarodnog ugleda ako njihov boravak ne prelazi 21 dan tromjesečno
- ▶ znanstvenici koji sudjeluju u znanstvenom programu sveučilišta domaćina ili znanstvenog instituta, pod uvjetom da boravak ne prelazi tri mjeseca u kalendarskoj godini.

Za pravila o socijalnoj sigurnosti koja se odnose na kratkoročna upućivanja, vidjeti pitanje 2.4.

2.4 KAKO SU REGULIRANA „POSLOVNA PUTOVANJA” U DRUGU DRŽAVU ČLANICU? PRIMJENJUJU LI SE PRAVILA O UPUĆIVANJU NA SVE MISIJE RADNIKA U INOZEMSTVU?

Radnici koji su privremeno poslani na rad u drugoj državi članici, ali tamo **ne pružaju usluge**, nisu upućeni radnici. To je, na primjer, slučaj radnika na poslovnim putovanjima (kad se ne pruža usluga), radnika koji prisustvuju konferencijama, sastancima, sajmovima, sudjeluju u osposobljavanju itd. Takvi radnici nisu obuhvaćeni direktivama o upućivanju radnika te se stoga na njih ne primjenjuju administrativni zahtjevi i mjere kontrole iz članka 9. Direktive 2014/67/EU.

Napominjemo da se, kad je riječ o koordinaciji socijalne sigurnosti, uredbama (EZ) br. 883/2004 i 987/2009 propisuje da je poslodavac, ili bilo koja dotična samozaposlena osoba, za svaku prekograničnu aktivnost povezanu s radom (uključujući „poslovna putovanja”) dužan obavijestiti nadležnu (matičnu) državu članicu, kad god je to moguće unaprijed, i pribaviti prenosivi dokument A1 (PD A1). Ta obveza obuhvaća sve gospodarske djelatnosti, čak i ako traju kratko. Tim se uredbama ne propisuje ni iznimke za poslovna putovanja³.

3 Trenutačno se raspravlja o formalnostima u pogledu poslovnih putovanja u okviru revizije pravila EU-a o koordinaciji socijalne sigurnosti.

2.5 MOŽE LI SE U DRŽAVU ČLANICU UPUTITI DRŽAVLJANINA TREĆE ZEMLJE?

Da, može. Ako državljanin treće zemlje zakonito boravi i radi u jednoj državi članici, poslodavac može tog radnika uputiti u drugu državu članicu pod istim uvjetima kao i građanina Unije.

Kad je riječ o uvjetima zaposlenja, direktive o upućivanju radnika u potpunosti se primjenjuju na takve radnike.

Sud Europske unije jasno je naveo u predmetu Van der Elst (C-43/93) da države članice domaćini nemaju pravo zahtijevati radnu dozvolu za državljane trećih zemalja koje je uputilo poduzeće s poslovnim nastanom u drugoj državi članici.

U pogledu koordinacije socijalne sigurnosti, državljani trećih zemalja obuhvaćeni su Uredbom (EU) br. 1231/2010, uz uvjet da zakonito borave (zakonito privremeno borave i rade) na području države članice i da se ne nalaze u situaciji koja je u svim vidovima ograničena na samo jednu državu članicu te se stoga mogu smatrati upućenima u skladu s pravilima o koordinaciji socijalne sigurnosti pod istim uvjetima kao državljani EU-a.

2.6 ŠTO SE PRAVOM EU-A PROPISUJE U POGLEDU UVJETA ZAPOSLENJA UPUĆENIH RADNIKA?

U Direktivi 96/71/EZ kako je izmijenjena Direktivom 2018/957/EU (koja se primjenjuje od 30. srpnja 2020.) navode se uvjeti zaposlenja države članice domaćina koji se moraju odobriti upućenim radnicima:

- (a) maksimalno radno vrijeme i minimalno vrijeme odmora;
- (b) minimalni plaćeni godišnji odmor;
- (c) primici od rada⁴, uvećani za prekovremeni rad; ova se točka ne primjenjuje na sustave dopunske strukovne starosne mirovine
- (d) uvjeti ustupanja radnika, posebno preko poduzeća za privremeno zapošljavanje;
- (e) zaštita zdravlja, sigurnost i higijena na radu;
- (f) zaštitne mjere s obzirom na uvjete zaposlenja trudnica ili žena koje su nedavno rodile, djece i mladih;
- (g) jednako postupanje prema muškarcima i ženama i ostale odredbe u odnosu na nediskriminaciju;
- (h) uvjeti smještaja radnika ako ga poslodavac osigurava radnicima koji izbjivaju iz svojeg uobičajenog mjesta rada⁵;
- (i) dodaci ili nadoknade za pokrivanje troškova putovanja, hrane i smještaja za radnike koji izbjivaju iz svojeg mjesta boravišta zbog profesionalnih razloga⁶.

Taj je popis taksativan uz jednu iznimku: država članica domaćin može u skladu s Ugovorom i na temelju jednakog postupanja isto tako zahtijevati primjenu uvjeta zaposlenja i na pitanja koja nisu prethodno navedena **u slučaju odredaba o javnom poretku**.

Pojam odredaba o poretku treba tumačiti usko. Može se primijeniti samo na nacionalne odredbe čije se poštovanje smatra ključnim za zaštitu političkog, društvenog ili gospodarskog poretka u

4 Od 30. srpnja 2020. Do tada „minimalne plaće“.

5 Od 30. srpnja 2020.

6 Od 30. srpnja 2020.

dotičnoj državi članici pa se stoga zahtijeva da ih poštuju sve osobe prisutne na državnom području te države članice i da su svi pravni odnosi unutar te države s njima usklađeni

Naposljetku, valja napomenuti da se u direktivama navode elementi prava države članice domaćina koji se primjenjuju na upućene radnike, ali njihov sadržaj nije usklađen. Stoga je na državi članici da, na primjer, utvrdi razinu i sastavne elemente primitaka od rada i da odluči hoće li se, i na koji način, nacionalnim pravom urediti svi uvjeti zaposlenja navedeni u članku 3. stavku 1.

2.7 ŠTO ZNAČI „PRIMICI OD RADA” U KONTEKSTU UPUĆIVANJA RADNIKA?

„Primici od rada” nisu definirani u Direktivi (EU) 2018/957⁷. Međutim, u njoj je navedeno da su, kad je riječ o upućenim radnicima, primici od rada „svi sastavni elementi primitaka od rada koji su utvrđeni kao obvezni prema nacionalnom zakonu [ili] kolektivnim ugovorima [...] koji su [...] proglašeni univerzalno primjenjivima”.

Direktivom (EU) 2018/957 propisuje se da se pojam primitaka od rada utvrđuje na odgovarajućoj razini, odnosno nacionalnim pravom i/ili praksom države članice domaćina. Stoga se u toj direktivi ne pokušava utvrditi pojam primitaka od rada niti definirati bilo koji od njegovih sastavnih elemenata.

Primici od rada (i njegovi različiti elementi) za radnika države članice domaćina mogu se utvrditi pravilima različite prirode: zakonodavnim i drugim regulatornim odredbama, različitim vrstama kolektivnih ugovora (nacionalnim, sektorskim, lokalnim, na razini poduzeća) te pojedinačnim ugovorom o radu između poslodavca i zaposlenika.

Za upućene se radnike primicima od rada trebaju smatrati samo elementi primitaka od rada koji se obvezno primjenjuju na sve radnike na zemljopisnom području ili u određenom sektoru. Obvezno primjenjivima smatraju se oni elementi koji su navedeni u nacionalnom pravu ili kolektivnim ugovorima koji su proglašeni univerzalno primjenjivima ili se na drugi način primjenjuju na sve lokalne radnike na zemljopisnom području ili u predmetnom sektoru, u skladu s člankom 3. stavkom 8.

Napominjemo da postoje posebna pravila za radnike zaposlene u poduzećima za privremeno zapošljavanje, vidjeti pitanje 2.8.

7 Napominjemo da se pojam „primici od rada” propisan Direktivom (EU) 2018/957 primjenjuje tek od 30. srpnja 2020. Do tada upućeni radnici imaju pravo na „minimalne plaće” kako je propisano Direktivom 96/71/EZ.

U PRAKSI

Na temelju Direktive 96/71/EZ upućenim su radnicima odobrene samo „minimalne plaće”.

Na temelju Direktive (EU) 2018/957 upućeni radnici imaju pravo na sve elemente primitaka od rada koji su utvrđeni kao obvezni prema pravu ili kolektivnom ugovoru koji je proglašen univerzalno primjenjivim ili se na drugi način primjenjuje u skladu s člankom 3. stavkom 8., bez obzira na njihov naziv.

Na primjer, u građevinskom sektoru u Austriji to uključuje prekovremeni rad, dodatak za noćni rad, dodatak za rad nedjeljom ili praznikom, naknadu za godišnji odmor, dodatni regres za godišnji odmor, bonus na kraju godine i trinaestu plaću. Dodaci za prljav, težak ili opasan rad primjenjuju se na upućene radnike ako oni ispunjavaju uvjete za ostvarivanje prava na njih.

2.8 POSTOJE LI POSEBNI UVJETI ZAPOSLENJA ZA UPUĆENE RADNIKE ZAPOSLENE U PODUZEĆIMA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE?

Da, postoje. Direktivom (EU) 2018/957 propisuju se posebna pravila za upućene radnike zaposlene u poduzećima za privremeno zapošljavanje. Poslodavac (poduzeće za privremeno zapošljavanje) mora upućenim radnicima zaposlenima u poduzećima za privremeno zapošljavanje jamčiti uvjete zaposlenja koji se primjenjuju u skladu s člankom 5. Direktive 2008/104/EZ o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, odnosno koji su načelno najmanje jednaki uvjetima koji bi bili primjenjivi da ih je na isto radno mjesto izravno zaposlilo poduzeće korisnik.

Države članice mogu zahtijevati i da se, osim odredbi članka 5. Direktive 2008/104/EZ, na upućene radnike zaposlene u poduzećima za privremeno zapošljavanje primjenjuju i povoljniji uvjeti primjenjivi na radnike zaposlene u poduzećima za privremeno zapošljavanje na nacionalnoj razini.

U PRAKSI

Ustupanje radnika preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća koje ustupa radnike s poslovnim nastanom u državi članici koja nije država članica poduzeća korisnika poseban je oblik upućivanja.

Sud je u predmetu *Rush Portuguesa* smatrao da poduzeće koje se bavi pribavljanjem radne snage, iako je pružatelj usluga u smislu UFEU-a, obavlja djelatnosti čija je izričita namjena omogućiti radnicima pristup tržištu rada države članice domaćina.

Ta posebna povezanost s tržištem rada države članice domaćina opravdava činjenicu da se na radnike upućene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje primjenjuje načelo jednakog postupanja.

2.9 PRIMJENJUJU LI SE KOLEKTIVNI UGOVORI NA RAZINI PODUZEĆA KORISNIKA (IAKO NISU UNIVERZALNO PRIMJENJIVI) I NA UPUĆENE RADNIKE ZAPOSLENE U PODUZEĆIMA ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE?

Da, za razliku od drugih vrsta upućenih radnika, uvjeti zaposlenja upućenih radnika zaposlenih u poduzećima za privremeno zapošljavanje nisu ograničeni na uvjete utvrđene pravom ili univerzalno primjenjivim kolektivnim ugovorima. Ako postoji kolektivni ugovor na razini poduzeća korisnika, on se mora primijeniti na domaće radnike zaposlene u poduzećima za privremeno zapošljavanje na temelju Direktive 2008/104/EZ o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, osim ako država članica domaćin primjenjuje jednu alternativu tom pravilu ili više alternativa propisanih tom direktivom, i na upućene radnike zaposlene u poduzećima za privremeno zapošljavanje u skladu s Direktivom (EU) 2018/957.

2.10 KAKO BI PODUZEĆE ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE TREBALO ZNATI KOJI SE UVJETI ZAPOSLENJA PRIMJENJUJU U PODUZEĆU KORISNIKU (POSEBNO KAD SU UTVRĐENI KOLEKTIVNIM UGOVOROM NA RAZINI PODUZEĆA)?

Poduzeće korisnik dužno je obavijestiti poduzeće za privremeno zapošljavanje o uvjetima zaposlenja koje primjenjuje u pogledu radnih uvjeta i primitaka od rada.

2.11 MOŽE LI PODUZEĆE KORISNIK U DRUGU DRŽAVU ČLANICU UPUTITI UPUĆENOG RADNIKA ZAPOSLENOG U PODUZEĆU ZA PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE („LANČANO UPUĆIVANJE“)?

Kad je riječ o uvjetima zaposlenja, kad poduzeće korisnik u drugu državu članicu pošalje radnika kojeg je poduzeće za privremeno zapošljavanje uputilo poduzeću korisniku, smatra se da je radnika uputilo poduzeće za privremeno zapošljavanje s kojim radnik ima radni odnos.

Poduzeće za privremeno zapošljavanje stoga mora poštovati sve odredbe direktiva o upućivanju radnika, uključujući sve relevantne administrativne zahtjeve i mjere kontrole.

Kako bi poduzeće za privremeno zapošljavanje moglo poštovati prethodno navedene obveze, poduzeće korisnik o tome mora pravodobno obavijestiti poduzeće za privremeno zapošljavanje, prije nego upućeni radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje počne obavljati zadaće u drugoj državi članici.

U PRAKSI

Poduzeće za privremeno zapošljavanje s poslovnim nastanom u državi članici A ustupilo je radnika poduzeću korisniku u državi članici B. Mjesec dana kasnije poduzeće korisnik tog istog radnika uputi u državu članicu C u kontekstu ugovora o uslugama.

U takvom slučaju tijela države članice C moraju smatrati da je upućivanje izvršilo poduzeće za privremeno zapošljavanje s poslovnim nastanom u državi članici A. Poduzeće za privremeno zapošljavanje odgovorno je za poštovanje ispravnih uvjeta zaposlenja, ali i za, na primjer, davanje izjave prije upućivanja.

U tom slučaju radnik ima pravo na povoljnije uvjete zaposlenja, odnosno:

- ▶ na uvjete zaposlenja koji se primjenjuju u poduzeću korisniku u državi članici B
- ▶ ili na uvjete zaposlenja koji se primjenjuju u državi članici C.

Za pravila o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti koja se odnose na situacije u kojima su radnici zaposleni u državi članici kako bi bili upućeni u drugu državu članicu; radnici upućeni na rad u nekoliko poduzeća; i situacije u kojima se pravila socijalne sigurnosti o upućivanju ne smiju primjenjivati, vidjeti Praktični vodič o primjenjivom zakonodavstvu u EU-u, EGP-u i Švicarskoj⁸ točke 5., 6. i 7.

2.12 PLANIRAM UPUTITI RADNIKE NA DULJE RAZDOBLJE. KOJA SE POSEBNA PRAVILA PRIMJENJUJU NA DUGOROČNA UPUĆIVANJA?

U slučaju dugoročnih upućivanja, povezanost tržišta rada države članice domaćina i radnika upućenih u tu državu članicu ojačana je Direktivom (EU) 2018/957 kojom se propisuje primjena **svih obvezno primjenjivih uvjeta zaposlenja države članice domaćina** nakon što stvarno trajanje upućivanja premaši 12 mjeseci (ili 18 mjeseci od **obrazložene obavijesti** poslodavca)⁹.

Postoje dvije iznimke od prethodno navedenog pravila: na dugoročno upućene radnike ne primjenjuju se postupci i uvjeti sklapanja i prestanka ugovora o radu primjenjivi u državi članici domaćinu, kao ni njezina pravila o dopunskim strukovnim mirovinskim sustavima u skladu s pravilima države članice domaćina.

U području koordinacije socijalne sigurnosti, u uredbama (EZ) br. 883/2004 i 987/2009 nema razlika s obzirom na trajanje razdoblja upućivanja. Međutim, ako predviđeno trajanje rada ili djelatnosti u državi članici primateljici premaši 24 mjeseca, kako bi dotična osoba i dalje bila obuhvaćena zakonodavstvom o socijalnoj sigurnosti države članice pošiljateljice mora se odobriti produljenje u skladu s člankom 16. Uredbe (EZ) br. 883/2004. Ako se ne postigne sporazum u skladu s člankom 16. kako bi se produljila primjena zakonodavstva države upućivanja, zakonodavstvo države članice u kojoj osoba stvarno obavlja djelatnost postat će primjenjivo čim istekne razdoblje upućivanja. Za više informacija pogledajte Praktični vodič o primjenjivom zakonodavstvu u EU-u, EGP-u i Švicarskoj, točku 12¹⁰.

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=hr>

9 Primjenjuje se od 30. srpnja 2020.

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=hr>

2.13 ŠTO JE OBRAZLOŽENA OBAVIJEST?

Direktivom (EU) 2018/957¹¹ propisuje se da države članice produljuju razdoblje od 12 mjeseci na 18 mjeseci ako pružatelj usluga podnese obrazloženu obavijest.

Napominjemo da produljenje ne može biti predmet postupka odobrenja (riječ je o „obavijesti”, a ne „zahtjevu”), ali države članice mogu zatražiti da pružatelji usluga obrazlože produljenje.

2.14 GDJE MOGU PRONAĆI INFORMACIJE O UVJETIMA ZAPOSLENJA UPUĆENIH RADNIKA?

U skladu s člankom 5. Direktive 2014/67/EU države članice domaćini dužne su izraditi i ažurirati jedinstvene nacionalne internetske stranice koje sadržavaju informacije o uvjetima zaposlenja primjenjivima na radnike upućene na njihovo državno područje. Te informacije moraju biti opće dostupne bez naknade na jasan, transparentan, sveobuhvatan i lako dostupan način na daljinu i elektroničkim putem te u formatima i u skladu s internetskim standardima koji osiguravaju pristup osobama s invaliditetom. Internetske stranice trebale bi uključivati, kad je to moguće, poveznice na postojeće internetske stranice i druge točke za kontakt, posebno odgovarajuće socijalne partnere.

Valja napomenuti da se Direktivom (EU) 2018/957¹² propisuje da bi, kada na jedinstvenim nacionalnim internetskim stranicama nisu navedene informacije o primjenjivim uvjetima zaposlenja, tu okolnost trebalo uzeti u obzir pri određivanju sankcija u slučaju kršenja nacionalnih odredaba donesenih u skladu s tom direktivom.

U većini slučajeva poduzeće koje planira upućivanje ima kontaktnu točku u državi članici domaćinu: poduzeće s kojim je potpisan ugovor o uslugama (ili će tek biti potpisan), poduzeće iz iste skupine s poslovnim nastanom u matičnoj državi članici ili poduzeće korisnik. To bi mogao biti prvi izvor informacija o uvjetima zaposlenja primjenjivima tijekom upućivanja.

Napominjemo da je poduzeće korisnik dužno obavijestiti poduzeće za privremeno zapošljavanje o uvjetima zaposlenja koje primjenjuje u pogledu radnih uvjeta i primitaka od rada.

2.15 JESU LI DRŽAVE ČLANICE DUŽNE NAVESTI IZNOS PRIMITAKA OD RADA NA KOJE IMAJU PRAVO RADNICI UPUĆENI NA NJIHOVO DRŽAVNO PODRUČJE?

Nisu, država članica domaćin na temelju Direktive 2014/67/EU nije dužna navesti stvaran iznos primitaka od rada koji se isplaćuju. Države članice dužne su navesti informacije o uvjetima zaposlenja, uključujući sastavne elemente primitaka od rada koje treba primjenjivati na radnike upućene na njihovo državno područje. No poslodavac je i dalje odgovoran za to da, na temelju tih informacija, u svakom pojedinom slučaju utvrdi koliko upućeni radnik treba biti plaćen.

11 Primjenjuje se od 30. srpnja 2020.

12 Primjenjuje se od 30. srpnja 2020.

2.16 KOJE VRSTE KOLEKTIVNIH UGOVORA TREBA UZETI U OBZIR?

Postoje dvije kategorije kolektivnih ugovora države članice domaćina koje treba primijeniti na upućene radnike:

- ▶ oni koje su nadležna nacionalna tijela proglasila univerzalno primjenjivima
- ▶ oni koji su općenito primjenjivi na sva slična poduzeća na zemljopisnom području, u dotičnoj struci ili sektoru, ili koje su sklopili najreprezentativniji socijalni partneri na nacionalnoj razini i koji se primjenjuju na cijelom državnom području.

Potonja kategorija kolektivnih ugovora primjenjuje se samo u mjeri da njihova primjena na poduzeća koja vrše upućivanje osigurava jednako postupanje koje je definirano kako slijedi:

- ▶ nacionalna poduzeća u sličnoj situaciji podliježu, u predmetnom mjestu ili u dotičnom sektoru, istim obvezama kao i prekogranična poduzeća
- ▶ nacionalna poduzeća podliježu ispunjavanju istih obveza s istim učincima kao i prekogranična poduzeća.

Država članica domaćin treba utvrditi koji kolektivni ugovori ispunjavaju prethodno navedene kriterije. Kao što je navedeno u pitanju 2.14, države članice moraju informacije o uvjetima zaposlenja primjenjivima na upućene radnike objaviti na jedinstvenim službenim nacionalnim internetskim stranicama, uključujući one koje proizlaze iz kolektivnih ugovora koje su nacionalna tijela proglasila univerzalno primjenjivima ili zbog toga što ispunjavaju prethodno navedene uvjete.

Napominjemo da postoje posebna pravila za radnike zaposlene u poduzećima za privremeno zapošljavanje, vidjeti pitanje 2.8.

2.17 JESU LI DRŽAVE ČLANICE DUŽNE NA JEDINSTVENIM SLUŽBENIM NACIONALNIM INTERNETSKIM STRANICAMA OBJAVITI TEKST BILO KOJEG KOLEKTIVNOG UGOVORA PRIMJENJIVOG NA UPUĆENE RADNIKE?

Države članice dužne su navesti informacije o uvjetima zaposlenja koje treba primjenjivati na radnike upućene na njihovo državno područje, a to stoga uključuje i svaki kolektivni ugovor koji ispunjava uvjete koje treba primijeniti na upućene radnike (vidjeti pitanje 2.14).

Kad je riječ o kolektivnim ugovorima, u Direktivi 2014/67/EU¹³ utvrđuje se da države članice moraju osigurati da na jedinstvenim službenim nacionalnim internetskim stranicama budu opće dostupne informacije o tome:

1. koji kolektivni ugovori se primjenjuju i
2. na koga, i
3. koje uvjete zaposlenja pružatelji usluga iz drugih država članica trebaju primijeniti, uključujući kad je to moguće, poveznice na postojeće internetske stranice i druge točke za kontakt, posebno odgovarajuće socijalne partnere.

Ne postoji izričita obveza da se tekst kolektivnih ugovora učini dostupnim na jedinstvenim nacionalnim internetskim stranicama, ni u potpunosti ni u obliku sažetka. Međutim, jedinstvene nacionalne internetske stranice moraju omogućiti pružateljima prekograničnih usluga da lako utvrde koji se kolektivni ugovori primjenjuju u njihovu slučaju. Pružene informacije trebale bi obuhvaćati i sastavne elemente primitaka od rada, metodu njihova izračuna te prema potrebi propisane kriterije za klasifikaciju u različitim kategorijama plaća.

¹³ Primjenjuje se od 30. srpnja 2020.

Neke države članice idu korak dalje od onog što se zahtijeva Direktivom 2014/67/EU te pružaju tekst kolektivnih ugovora koji je preveden na nekoliko jezika i/ili sažet radi lakšeg pristupa relevantnim odredbama.

2.18 MOŽE LI POSLODAVAC UPUTITI RADNIKE KOJE JE TEK ZAPOSLIO?

Kad je riječ o uvjetima zaposlenja, Direktivom 96/71/EZ zahtijeva se da radni odnos između upućenog radnika i poslodavca koji vrši upućivanje postoji tijekom cijelog trajanja upućivanja. Direktiva se stoga primjenjuje na upućene radnike čak i ako radni odnos nije postojao određeno vrijeme prije upućivanja, pod uvjetom da ugovor o radu postoji od početka do kraja upućivanja.

Kad je riječ o koordinaciji socijalne sigurnosti, na temelju uredbi 883/2004 i 987/2009, za osobu koja je zaposlena s namjerom da bude upućena u drugu državu članicu smatrat će se da je i dalje uključena u sustav socijalne sigurnosti države članice u kojoj poslodavac ima poslovni nastan samo ako se neposredno prije početka zaposlenja dotične osobe na nju već primjenjivalo zakonodavstvo te države članice. U praksi, Administrativna komisija za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti smatra da radnik ispunjava takav zahtjev ako se na njega zakonodavstvo države članice pošiljateljice primjenjivalo najmanje mjesec dana prije početka upućivanja. Vidjeti Odluku A2 Administrativne komisije¹⁴

2.19 KOJE INFORMACIJE POSLODAVAC TREBA DATI RADNIKU PRIJE UPUĆIVANJA?

U skladu s pravom EU-a, nedavno donesenom Direktivom (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima zahtijeva se da poslodavci koji planiraju uputiti radnike u drugu državu članicu tim radnicima, prije njihova odlaska, u pisanom obliku pruže sljedeće informacije¹⁵:

- ▶ informacije o državi ili državama u kojima treba obavljati rad u inozemstvu
- ▶ informacije o predviđenom trajanju rada u inozemstvu
- ▶ informacije o valuti u kojoj će se isplaćivati naknada za rad
- ▶ gdje je primjenjivo, informacije o naknadama u gotovini ili u naravi povezanima s radnim zadacima
- ▶ informacije o tome je li repatrijacija predviđena i, ako jest, uvjetima koji vrijede za repatrijaciju radnika
- ▶ informacije o naknadi za rad na koju radnik ima pravo u skladu s primjenjivim zakonom države članice domaćina
- ▶ ako je to primjenjivo, svim dodacima za upućivanje radnika na privremeni rad u drugu državu članicu i svakom uređenju za naknadu troškova puta, hrane i smještaja
- ▶ poveznici na jedinstvene službene nacionalne internetske stranice koje je razvila država članica domaćin (vidjeti pitanje 2.14).

Te su informacije obvezne za sve radnike upućene na razdoblje dulje od četiri uzastopna tjedna. Države članice mogu zahtjevima u pogledu informacija obuhvatiti i radnike upućene na kraće razdoblje.

Ta obveza postoji uz zahtjev da se radnicima daju informacije o ključnim aspektima radnog odnosa, uključujući o identitetu ustanova socijalne sigurnosti koje primaju doprinose, kako je utvrđeno u članku 4. Direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima.

¹⁴ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

¹⁵ Prava i obveze utvrđene ovom Direktivom primjenjuju se na sve radne odnose do 1. kolovoza 2022. Međutim, poslodavac pruža navedene informacije samo na zahtjev radnika koji je na taj datum već zaposlen.

2.20 MORA LI POSLODAVAC UPUĆENIM RADNICIMA PLATITI ILI NADOKNADITI PUTNE TROŠKOVE?

Upućivanje radnika izvršava se na inicijativu i u interesu poslodavca. Stoga je logično da poslodavac snosi dodatne troškove povezane s premještanjem iz uobičajenog mjesta rada u matičnoj državi članici u mjesto rada u državi članici domaćinu.

Direktivom (EU) 2018/957 uvedena je odredba prema kojoj poslodavac mora upućenom radniku nadoknaditi troškove putovanja, hrane i smještaja u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom primjenjivima na radni odnos, a to je obično pravo i/ili praksa matične države članice.

Valja napomenuti da iznosi koje poslodavac plaća (ili naknade koje isplaćuje) za putovanja, hranu i smještaj nisu dio primitaka od rada. Oni se stoga ne uzimaju u obzir pri usporedbi iznosa koji su stvarno isplaćeni radniku i iznosa koji mu pripadaju u skladu s pravom države članice domaćina: isplaćuju se ili nadoknađuju uz primitke od rada (vidjeti pitanje 3.5).

Napominjemo da, kao što je navedeno u pitanju 2.19, radnici moraju biti obaviješteni o svakom uređenju za naknadu troškova puta, hrane i smještaja.

2.21 KOJI SE UVJETI ZAPOSLENJA PRIMJENJUJU NA RADNIKE NA „POSLOVNIM PUTOVANJIMA“?

Uvjeti zaposlenja radnika koji nisu obuhvaćeni pojmom upućenog radnika nisu uređeni direktivama o upućivanju radnika.

Radnici koji obavljaju aktivnosti u državi članici domaćinu, ali se ne kvalificiraju kao upućeni radnici mogu biti u vrlo različitim situacijama te nije moguće generalizirati uvjete zaposlenja primjenjive na njih: nadležna tijela države članice domaćina trebat će provesti procjenu u svakom pojedinom slučaju i donijeti odluku na temelju svih činjeničnih elemenata svakog slučaja.

Primjenjivo zakonodavstvo trebat će se utvrditi u skladu s Uredbom o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (*Rim I*). Tom se uredbom utvrđuje niz načela slobodnog izbora primjenjivog prava, ali se pojašnjava da takav izbor prava ipak ne može za posljedicu imati lišavanje zaposlenika zaštite koju im osiguravaju odredbe od kojih se ne može sporazumno odstupiti na temelju prava koje bi bilo primjenjivo kad izbora ne bi bilo. Ako nije odabrano pravo primjenjivo na ugovor o radu, primjenjivat će se pravo države u kojoj, odnosno iz koje zaposlenik uobičajeno obavlja svoj posao na temelju ugovora. Ne smatra se da je država u kojoj se posao uobičajeno obavlja promijenjena ako je zaposlenik privremeno zaposlen u drugoj državi.

Ipak valja napomenuti da, ako se utvrdi da poduzeće nepravilno ili s ciljem prijevare stvara dojam da je situacija radnika obuhvaćena područjem primjene direktiva o upućivanju radnika, država članica u kojoj se rad obavlja mora osigurati da radnik ostvaruje koristi od relevantnog prava i prakse te da **u svakom slučaju ne podliježe manje povoljnim uvjetima od onih koji se primjenjuju na upućene radnike.**

Za pravila o socijalnoj sigurnosti koja se odnose na poslovna putovanja, vidjeti pitanje 2.4.



3 TIJEKOM UPUĆIVANJA

3.1 POSLODAVCU UPUĆENIH RADNIKA PRISTUPIO JE SINDIKAT RADI KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA. JE LI TO U SKLADU S PRAVOM EU-A?

Sindikati države članice domaćina mogu se obratiti pružatelju usluga kako bi se uključio u kolektivno pregovaranje o, primjerice, primicima od rada za upućene radnike. To je obično slučaj u Švedskoj i Danskoj.

Napominjemo da Direktiva 2014/67/EU omogućuje državi članici domaćinu da zahtijeva imenovanje osobe za kontakt preko koje bi odgovarajući socijalni partneri mogli tražiti da pružatelj usluga započne postupak kolektivnog pregovaranja u državi članici domaćinu.

Ne dovodeći u pitanje autonomiju socijalnih partnera, u takvoj se situaciji i dalje primjenjuje članak 3. stavci 1. i 1.a Direktive 96/71/EZ kako je izmijenjena Direktivom (EU) 2018/957 te bi se kolektivno pregovaranje trebalo odnositi na stavke navedene u tim odredbama.

3.2 KAKO DRŽAVE ČLANICE MOGU PREPOZNATI UPUĆIVANJE KOJE NIJE STVARNO?

Kako bi provjerile kvalificira li se radnik kao upućeni radnik, države članice moraju provesti sveukupnu procjenu, uzimajući u obzir sve činjenične elemente. Na primjer, kako bi utvrdile obavlja li poduzeće zaista **značajne aktivnosti** u državi članici iz koje se upućivanje izvršava, u skladu s člankom 4. stavkom 2. Direktive 2014/67/EU države članice mogu osobito uzeti u obzir:

- ▶ mjesto gdje poduzeće ima svoje registrirano sjedište i upravu, koristi uredski prostor, plaća poreze i doprinose za socijalno osiguranje itd.
- ▶ mjesto gdje su upućeni radnici zaposleni i iz kojeg su upućeni na rad

- ▶ mjesto gdje poduzeće obavlja svoju značajnu poslovnu aktivnost i gdje zapošljava administrativno osoblje
- ▶ broj izvršenih ugovora i/ili veličinu prihoda ostvarenog u državi članici poslovnog nastana, uzimajući u obzir posebnu situaciju, između ostalog, novo osnovanih poduzeća te malih i srednjih poduzeća.

Kako bi procijenile **privremenu narav** aktivnosti koju obavlja upućeni radnik, u skladu s člankom 4. stavkom 3. Direktive 2014/67/EU države članice mogu osobito razmotriti:

- ▶ obavlja li se rad u ograničenom vremenskom razdoblju u državi članici domaćinu
- ▶ provodi li se upućivanje u državi članici koja je različita od države u kojoj upućeni radnik uobičajeno obavlja svoj rad
- ▶ vraća li se upućeni radnik ili se od njega očekuje da nastavi raditi u matičnoj državi članici
- ▶ osigurava li poslodavac koji upućuje radnika putovanje, hranu ili smještaj ili nadoknađuje troškove za iste te je u tom slučaju uključen i način na koji se to radi ili metoda naknada troškova
- ▶ sva prethodna razdoblja tijekom kojih je radno mjesto bilo popunjeno istim ili drugim upućenim radnikom.

U skladu s člankom 4. Direktive 2014/67/EU ti elementi su indikativni čimbenici u općoj procjeni koju treba izraditi i stoga ih se ne razmatra izdvojeno.

3.3 KOJI DOKUMENTI MORAJU BITI DOSTUPNI U SLUČAJU INSPEKCIJE?

Direktiva 2014/67/EU omogućuje državi članici domaćinu da uvede:

- ▶ obvezu da učini dostupnima i/ili čuva kopije ugovora o radu u papirnatom ili elektroničkom obliku, platnih lista, radnih naloga i dokaza o isplati plaća ili sličnih dokumenata
- ▶ obvezu dostavljanja prijevoda prethodno navedenih dokumenata na službeni jezik države članice domaćina, ili na drugi jezik ili jezike koje država članica domaćin prihvaća.

Kad je riječ o koordinaciji socijalne sigurnosti, uredbama (EZ) br. 883/2004 i 987/2009 propisuje se da je poslodavac, ili bilo koja dotična samozaposlena osoba, za svaku prekograničnu aktivnost povezanu s radom (uključujući „poslovna putovanja”) dužan obavijestiti nadležnu (matičnu) državu članicu, kad god je to moguće unaprijed, i pribaviti prenosivi dokument A1 (PD A1). Vidjeti i Praktične smjernice o primjenjivom zakonodavstvu u EU-u, EGP-u i Švicarskoj, točku 11.

3.4 INSPEKTORI RADA DRŽAVE ČLANICE DOMAĆINA ODBIJAJU SMATRATI DODATAK ZA UPUĆIVANJE DIJELOM PRIMITAKA OD RADA. JE LI TO U SKLADU S PRAVOM EU-A?

U skladu s Direktivom (EU) 2018/957 poslodavac upućenog radnika mora jamčiti da je iznos koji je radniku stvarno plaćen tijekom upućivanja najmanje jednak „primicima od rada”¹⁶ koji se zahtijevaju pravilima države članice domaćina. Kako bi se točno odredio iznos koji mora biti plaćen potrebna je usporedba između stvarno plaćenog iznosa radniku i iznosa koji mu pripada u skladu s pravilima države članice domaćina. Ta se usporedba mora temeljiti na bruto primicima od rada domaćih radnika (tj. prije doprinosa, odbitaka ili poreza), a ne na pojedinim sastavnim elementima primitaka od rada.

Primici od rada uključuju sve dodatke karakteristične za upućivanje, osim ako su isplaćeni kao povrat ili nadoknada troškova putovanja, hrane i smještaja.

Povrat ili nadoknada troškova putovanja, hrane i smještaja ne smatraju se primicima od rada te se stoga ne uzimaju u obzir pri usporedbi. Ako nije jasno koji su elementi dodatka za upućivanje isplaćeni kao nadoknada stvarno nastalih troškova zbog upućivanja, tada se za cijeli dodatak smatra da će se isplatiti kao nadoknada troškova, a ne kao primitak od rada.

U PRAKSI

Da bi se direktive o upućivanju radnika primjenjivale, može biti potrebno uzeti u obzir dva skupa pravila:

1. pravila države članice domaćina kojima se utvrđuju potrebni „primici od rada”, uključujući prema potrebi pravila utvrđena u kolektivnim ugovorima koji su proglašeni univerzalno primjenjivima ili se na drugi način primjenjuju
2. pravila matične države članice kojima se utvrđuju primici od rada koji se isplaćuju radniku, uključujući pravo, sve primjenjive kolektivne ugovore i pojedinačne ugovore o radu.

Poslodavac mora osigurati da je iznos koji je plaćen upućenom radniku najmanje jednak „primicima od rada” koji se zahtijevaju pravilima države članice domaćina.

Potrebno je usporediti bruto iznose primitaka od rada, a ne pojedinačne sastavne elemente primitaka od rada.

Pri toj usporedbi određene elemente isplaćene radniku u skladu s pravilima matične države članice nije moguće uzeti u obzir u državi članici domaćinu kao elemente potrebnih primitaka od rada: to je slučaj isplata za prekovremeni rad, isplata za troškove koji su stvarno nastali zbog upućivanja i svih isplata kojima se radniku nadoknađuje obavljanje dodatnog rada ili rada u posebnim uvjetima.

¹⁶ Od 30. srpnja 2020. Do tada „minimalne plaće”.

U nastavku se nalazi nekoliko primjera takve usporedbe.

Bruto iznos koji treba platiti u skladu s člankom 3. stavkom 1. – država članica domaćin		Stvarno plaćen bruto iznos	
Plaća za kategoriju	1 550	Plaća	500
		Dodatak za upućivanje	1 100
		Naknada za hranu i smještaj	500
Ukupno	1 550		2 100

U ovom je primjeru plaćeni iznos u skladu sa zahtjevom članka 3. stavka 1. Naknada za troškove ne uzima se u obzir, ali plaća i dodatak za upućivanje zajedno su veći od iznosa koji treba platiti u skladu s pravilima države članice domaćina.

Bruto iznos koji treba platiti u skladu s člankom 3. stavkom 1. – država članica domaćin		Stvarno plaćen bruto iznos	
Plaća za kategoriju	1 550	Plaća	800
Dnevnica	400	Dodatak za upućivanje	900
Naknada za prijevoz	150	Naknada za troškove smještaja	400
Ukupno	2 100		2 100

U ovom primjeru plaćeni iznos nije u skladu sa zahtjevom iz članka 3. stavka 1. s obzirom na to da se naknada za troškove smještaja ne može uzeti u obzir te je plaćeni iznos stoga manji od iznosa koji treba platiti u skladu s pravilima države članice domaćina.

Bruto iznos koji treba platiti u skladu s člankom 3. stavkom 1. – država članica domaćin		Stvarno plaćen bruto iznos	
Plaća za kategoriju	1 550	Plaća	800
		Dodatak za upućivanje	600
		Isplata za prekovremeni rad i rad nedjeljom	400
Ukupno	1 550		1 800

U ovom primjeru plaćeni iznos nije u skladu sa zahtjevom iz članka 3. stavka 1.: ako poslodavac traži od radnika da obavlja dodatni rad ili da radi u posebnim uvjetima, naknada za tu dodatnu uslugu ne uzima se u obzir za potrebe izračuna primitaka od rada.

3.5 MOŽE LI MI POSLODAVAC TROŠKOVE SMJEŠTAJA I HRANE ODBITI OD PLAĆE?

Ne može. Povrat ili nadoknada troškova povezanih s putovanjem, hranom i smještajem isplaćuju se uz primitke od rada. Stoga ih poslodavac ne može odbiti od primitaka od rada isplaćenih radniku.

3.6 MOŽE LI DRŽAVA ČLANICA DOMAĆIN ZAHTIJEVATI DA POŠTUJEM ODREDBE TE DRŽAVE ČLANICE O NADOKNADI TROŠKOVA PUTOVANJA, HRANE I SMJEŠTAJA?

U Direktivi (EU) 2018/957 navodi se da poslodavci moraju upućenom radniku nadoknaditi troškove putovanja, hrane i smještaja u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom primjenjivima na radni odnos, a to je obično pravo i/ili praksa matične države članice. Isticanjem načela prema kojem takve troškove treba snositi poslodavac, tom se direktivom stoga prepušta matičnoj državi članici da to pitanje uredi svojim nacionalnim pravom i/ili praksom (uključujući kolektivne ugovore na svim razinama).

Ipak, upućeni radnik od kojeg se **tijekom upućivanja** zahtijeva da putuje u uobičajeno mjesto rada u državi članici domaćinu i iz njega, ili kojeg poslodavac privremeno pošalje iz tog uobičajenog mjesta rada u drugo mjesto rada, ima pravo na sve dodatke ili nadoknade troškova koji se u državi članici domaćinu zahtijevaju pravom ili bilo kojim kolektivnim ugovorom koji je proglašen univerzalno primjenjivim ili se na drugi način primjenjuje u skladu s člankom 3. stavkom 8. Direktive 96/71/EZ kako je izmijenjena.

U PRAKSI

Portugalski radnik upućen je na gradilište u Oostendeu (Belgija) na šest mjeseci.

Radnik je tijekom upućivanja poslan na tjedan dana u Liège (Belgija) kako bi sudjelovao u strukovnom osposobljavanju.

Dodaci za hranu i smještaj propisani općim obvezujućim kolektivnim ugovorom u Belgiji za građevinski sektor upućenom se radniku isplaćuju za razdoblje rada izvan uobičajenog mjesta rada (u ovom primjeru Oostende) u državi članici domaćinu.

3.7 TKO JE ODGOVORAN ZA POŠTOVANJE ZAHTJEVA U SLUČAJU LANCA PODIZVOĐENJA?

Pravila o odgovornosti u podizvođenju utvrđena su u članku 12. Direktive 2014/67/EU i mogu se sažeti na sljedeći način:

- ▶ države članice mogu na nediskriminirajućoj i proporcionalnoj osnovi uspostaviti odgovornost u podizvođenju kako bi osigurale da u lancu podizvođenja ugovaratelj čiji je poslodavac izravni podizvoditelj može, uz ili umjesto poslodavca, biti smatran odgovornim za upućenog radnika u odnosu na bilo kakve nepodmirene neto primitke od rada
- ▶ kad je riječ o građevinskom sektoru, države članice moraju uspostaviti takvu odgovornost u podizvođenju
- ▶ države članice mogu dopustiti stroža pravila o odgovornosti na nediskriminirajućoj i proporcionalnoj osnovi u pogledu opsega i razmjera odgovornosti u podizvođenju
- ▶ umjesto prethodno navedenih pravila o odgovornosti, države članice mogu uvesti druge odgovarajuće provedbene mjere koje omogućuju učinkovite i proporcionalne sankcije protiv izvoditelja.

Ukratko, u građevinskom sektoru mora biti uspostavljen sustav odgovornosti u podizvođenju kojim se, kod izravnog podizvođenja, odgovornim proglašava izvoditelj. U drugim gospodarskim sektorima države članice mogu uspostaviti sustav odgovornosti u podizvođenju, čak i u proširenom opsegu i razmjeru, pod uvjetom da je nediskriminirajući i proporcionalan.

Valja napomenuti da se tom direktivom državama članicama omogućuje da iz zajedničke odgovornosti izuzmu izvoditelja koji je postupao „s dužnom pažnjom”, u skladu s nacionalnim pravom.

3.8 JE LI MOGUĆE USPOSTAVITI SUSTAV ODGOVORNOSTI U PODIZVOĐENJU SAMO ZA PREKOGRANIČNE SITUACIJE?

Kako je navedeno u pitanju 3.7, svaki sustav odgovornosti u podizvođenju koji je uspostavljen u skladu s Direktivom 2014/67/EU mora biti nediskriminirajući i proporcionalan. U skladu s time države članice ne mogu uspostaviti sustav odgovornosti u podizvođenju koji se primjenjuje samo na prekogranične pružatelje usluga jer bi se time izravno diskriminiralo te pružatelje usluga. Takav bi sustav mogao odvratiti kupce i izvoditelje od sklapanja ugovora ili podugovora s poduzećima koja imaju poslovni nastan u drugim državama članicama.

3.9 POSLODAVAC ME NE PLAĆA UREDNO. MOGU LI U DRŽAVI ČLANICI DOMAĆINU PODNIJETI PRITUŽBU ILI POKRENUTI SUDSKI POSTUPAK?

Da. Države članice moraju osigurati da postoje učinkoviti mehanizmi kojima upućeni radnici mogu izravno podnijeti pritužbu protiv svojih poslodavaca, kao i pravo pokretanja sudskih ili upravnih postupaka, također i u državi članici domaćinu.

Države članice moraju omogućiti sindikatima i drugim trećim stranama da se uključe, u ime upućenih radnika ili njihovog poslodavca ili kao njihova potpora, s njihovim odobrenjem u bilo koji sudski ili upravni postupak pod uvjetom da im je cilj primjena prava ili obveza koje proizlaze iz direktiva o upućivanju radnika.

3.10 NAKON INSPEKCIJE PROPISANA JE VISOKA KAZNA. JE LI TO U SKLADU S PRAVOM EU-A?

Direktivom 2014/67/EU nalaže se državama članicama da na nediskriminirajućoj i proporcionalnoj osnovi uvedu primjerene i učinkovite provjere i mehanizme praćenja.

Njome se propisuje i da države članice moraju imati utvrđene sankcije koje se primjenjuju u slučaju kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu s tom direktivom i da moraju poduzeti sve mjere potrebne za osiguranje njihove provedbe i poštovanja.

Predviđene sankcije moraju biti **učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće**.





4 NAKON UPUĆIVANJA

4.1 MOGU LI PODNIJETI PRITUŽBU ILI POKRENUTI SUDSKI POSTUPAK PROTIV POSLODAVCA NAKON ZAVRŠETKA UPUĆIVANJA? TREBAM LI TO UČINITI U DRŽAVI ČLANICI DOMAĆINU ILI MATIČNOJ DRŽAVI ČLANICI?

Da, Direktivom 2014/67/EU izričito se određuje da države članice moraju imati uspostavljene mehanizme za podnošenje pritužbi ili pokretanje sudskih postupaka čak i nakon prestanka radnog odnosa u pogledu svih prava koja proizlaze iz ugovornog odnosa između poslodavca i tog upućenog radnika te svakog gubitka ili štete koji proizlaze iz neprimjene pravila o upućivanju. Takvi mehanizmi moraju biti dostupni nakon što se upućeni radnici vrate iz države članice u koju su bili upućeni.

4.2 MOŽE LI DRŽAVA ČLANICA DOMAĆIN ZAHTIJEVATI DOKUMENTE KOJI SE ODOSE NA UPUĆIVANJE NAKON ZAVRŠETKA UPUĆIVANJA?

Doista, Direktiva 2014/67/EU omogućuje državama članicama da od pružatelja usluga zahtijevaju da dostave određene dokumente (ugovor o radu, platne liste, radne naloge koji ukazuju na početak, kraj i trajanje dnevnog radnog vremena i dokaze o isplati plaća) u razumnom roku **nakon završetka upućivanja**.

U Direktivi o upućivanju radnika, EU propisuje brojna pravila o upućivanju, koja se odnose na postupak u kojem poslodavci šalju svoje zaposlenike da privremeno pružaju usluge u drugoj zemlji EU-a. Ova brošura sadrži detaljne informacije o pravilima koja se primjenjuju prije, tijekom i nakon upućivanja. Ovo je važno razumjeti kako bi se osiguralo da radnici budu svjesni svojih prava i da nacionalna tijela i poslodavci diljem EU-a ispravno i dosljedno primjenjuju pravila.

Možete preuzeti naše publikacije ili se besplatno pretplatiti na stranici

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Ako želite primati redovite obavijesti o Glavnoj upravi za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost, prijavite se za besplatni e-bilten Socijalna Europa na

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU_Social

